جامعة الاسراء

كلية الحقوق

السبب الاقتصادي كسبب من أسباب إنهاء أو تعليق عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل المنفردة

The economic reason as one of the causes for terminating or suspending the individual employment contract, pursuant the sole discretion of the employer

إعداد الطالبة

مياسة هاشم ناجي الربيعي

إشراف الدكتور

محمد إبراهيم أبو الهيجاء

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على

درجة الماجستير في القانون

2011

بســـم اللـــــــه الرحـــمن الرحيـــم

قرار لجنة المناقشة

نوقشت رسالة الماجستير للطالبة مياســة هاشــم نــاجي بتـاريخ ١٤/ ٧/ ٢٠١١

والموسومة بـ(السبب الاقتصادي كسبب من أسباب إنهاء أو تعليق عقد العمل الفـــردي بإرادة صاحب العمل المنفردة)

وأجيزت بتاريخ ١٤/ ٧/٢٠١١ .

أعضاء لجنة المناقشة :

اسم العضو	التوقيع
١. د. محمد أبو الهيجاء	....
٢. د. أنيس المنصور	....
٣. د. مالك أبو نصير	....
٤. د. جعفر المغربي	....

تفويض

أنا الطالبة مياسة هاشم ناجي الربيعي الموقعة أدناه أفوض جامعة الاسراء بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند الطلب .

الاسم :

التوقيع :

التاريخ :

الإهداء

إلى صاحبي الفضل عليَّ

أبـي .... أمـي

إلى الأعزاء

إخوتـي

إلى كل من تمنى لي الخير

أهدي لهم هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

بعد حمد اللّه عز وجل وشكره وبعد أن منَّ علي بنعمته الكريمة إتمام هذه الرسالة لا يسعني إلا أن أتوجه بالشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور محمد أبو الهيجاء الذي شرفني بقبوله الإشراف على رسالتي ولما قدمه لي من نصائح وإرشادات كان لها الدور الكبير لإتمام هذه الرسالة . . . .

كما أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان لإعضاء لجنة المناقشة والحكم الذين أثروني من فيض علمهم وإبداء ملاحظاتهم القيمة . . . .

إليهم مني كل الإحترام والتقدير

بسم الله الرحمّن الرَحيم

قال تعالى " تلك حُدُودُ اللهِ فلا تَعتَدوهَا وَمَن يَتَعدَّ حُدُودَ اللهِ فأُولَئِك هُمُ الظَّالِمُونَ "

صَدَقَ الله العظيم

(سورة البقرة ـ الآية 229)

قائمة المحتويات

الموضوع | **الصفحة**

قائمة المحتويات

الموضوع **الصفحة**

السبب الاقتصادي كسبب من أسباب إنهاء أو تعليق عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل المنفردة

إعداد الطالبة

مياسة هاشم ناجي

إشراف الدكتور

محمد إبراهيم أبو الهيجاء

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع السبب الاقتصادي كسبب من أسباب إنهاء أو تعليق عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل المنفردة ، وتكمن أهميته في مساسه بشريحة واسعة من المجتمع تتمثّل في طبقة العمال و مدى إنعكاسه على الاقتصاد الوطني ، ومن هنا قام المشرع الأردني بالإهتمام بهذا الموضوع من خلال التعديلات التي أدخلها على قانون العمل في خطوة صوب تحقيق التوازن العقدي في عقد العمل، ولأهمية هذا الموضوع قمتُ ببيان أهم جوانبه القانونية المتعلقة بالسبب الاقتصادي ومحاولة تعريفه وبيان شروطه بالإضافة إلى البحث في معيار اختيار العمال لغاية إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن المشرع الأردني لم يضع معياراً محدداً للسبب الاقتصادي،وبالتالي ضرورة وضع معيار محدد للأسباب الاقتصادية لخطورة هذا المعيار في إنهاء استخدام العمال .

المقدمة

يعد السبب الاقتصادي من أهم الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ، وتعود هذه الأهمية إلى التطور العلمي والتكنولوجي الذي يشهده العالم باستمرار، مما أدى إلى جعل صاحب العمل يهتم دائماً بتطوير عمله ، من خلال إدخال أنظمة جديدة أو إستحداث الآلات التابعة له في مجال عمله ، وذلك من أجل الإستمرار في العمل والمنافسة في السوق .

من جهة أخرى أخذ البعض من أرباب العمل من هذه الظروف ستاراً لتلبية متطلباتهم الشخصية، دون النظر إلى حاجة العامل لهذا العمل والأجر الذي يكسبه منه ، على اعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في العقد ، وانطلاقاً من هذا المبدأ يمكن القول أن المشرع الأردني كان حريصاً نوعاً ما في معالجته لمسألة الإنهاء من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية، بدليل التعديلات التي طرأت على قانون العمل في محاولة منه لحماية حقوق العمال قدر المستطاع، وبالمقابل كي لايتعسف صاحب العمل في استعمال حقه .

ـ أهمية الدارسة :

تبرز أهمية هذه الدراسة في عدم وجود تعريف جامع مانع للسبب الاقتصادي ، حيث لم يتم وضع تعريف يحدد من خلاله مفهوم الأسباب الاقتصادية بشكل مباشر ، بالإضافة إلى عدم تحديد هذه الأسباب أو حصرها بمعيار محدد يمكن من خلاله معرفة إذا كانت تلك الأسباب الاقتصادية تستوجب من صاحب العمل إنهاء عقود العمل أو تعليقها كلها أو بعضها ، والتي يستند إليها القضاء لتحديد صحة الأسباب الاقتصادية التي يدعي بها صاحب العمل التي تتطلب منه إنهاء أو تعليق عقود العمل كلها أو بعضها .

- مشكلة الدراسة :

تبرز مشكلة هذه الدراسة ، في أن السبب الاقتصادي أو الظروف الاقتصادية التي يمر بها صاحب العمل أصبحت تشكل خطراً حقيقياً على أرزاق العمال في زمن الثورات الصناعية والتقنية، مما يحتم على صاحب العمل مواكبتها باستمرار ، وذلك من خلال إعادة هيكلة المشروع أو إستبدال نظام الانتاج بآخر حديث ومتطور يتلائم والتطور الاقتصادي وبالتالي قد يؤدي التخلي عن عدد من العمال بإنهاء أو تعليق عقود عملهم ، مما ينعكس على الاستقرار الوظيفي للعمال وإنتشار ظاهرة البطالة .

وهو ما تثور معه مجموعة من التساؤلات هي :

- ماهو المقصود بداية بالسبب الاقتصادي وأثره على عقود العمل ؟

- هل هنالك معيار محدد يستند فيه إلى تحقق السبب الاقتصادي أم لا ؟

- ما دور وزارة العمل عند التمسك بتحقق السبب الاقتصادي ؟

- هل هنالك أي دور للمحكمة في بسط رقابتها على ما يدعيه ربّ العمل من تحقق السبب الاقتصادي ؟

- هل هنالك معيار محدد لاختيار العامل لغاية إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ؟

- منهجية الدراسة :

ستقوم هذه الدراسة باعتماد المنهج التحليلي للنصوص القانونية ، وتوضيحها ومناقشتها من خلال الاستناد لقرارات محكمة التمييز الأردنية المتعلقة بموضوع الدراسة ، وبعض القوانين المقارنة عندما تدعو الحاجة لذلك .

ـ هيكلية الدراسة :

على ضوء ماتقدم ستقوم الباحثة بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين على النحو الآتي :

الفصل الأول : ماهية السبب الاقتصادي وتنظيمه القانوني .

الفصل الثاني : حالات إنهاء عقد العمل الواردة في المادة 31 من قانون العمل الأردني والأثر القانوني .

الفصل الأول

ماهية السبب الاقتصادي وتنظيمه القانوني

يعد موضوع إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية من الموضوعات الهامة التي برزت في السنوات الأخيرة، نتيجة للتطورات الاقتصادية والتكنولوجية التي يواجهها العالم بصورة مستمرة، وما أحدثته هذه التطورات من تغييرات في الكثير من المجالات وخاصة في مجال سوق العمل والتشغيل [1] .

بالإضافة إلى أهمية هذا الموضوع ، فهو يشكل تحدياً للمشرع الوطني في زمن سمته الأساسية، إنه زمن التحولات والأزمات الاقتصادية من جهة ، وزمن ثورة تكنولوجية من جهة أخرى [2] .

وإستجابة لتلك التطورات ، قامت العديد من الدول باتباع سياسة معينة للتلاؤم مع هذه التوجهات العالمية مثل التعديلات الهيكلية ، وتطوير معدات الإنتاج ، وإدخال أنظمة جديدة للمشروع وغيرها ، مما إنعكس على عدد كبير من العمال ، وبالمقابل انعكس سلباً حيث أدى ذلك إلى زيادة وانتشار ظاهرة البطالة في بعض المجتمعات التي استجابت لتلك التطورات [3] .

ولما كان الحديث عن ماهية السبب الاقتصادي وأثره في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل يقتضي توضيح هذا السبب من خلال محاولة تعريفه وبيان شروطه بالاستناد للنصوص القانونية وقرارات محكمة التمييزالأردنية المتعلقة بهذا الشأن ، بالإضافة الى دراسة دور الإرادة المنفردة لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية وبيان الحقوق التي يتمتع بها العمال في حالة إنهاء أو تعليق عقود عملهم لأسباب اقتصادية .

---

(1) د. محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العُماني ، دار الكتب القانونية ، 2007 ، ص 176 .
(2) د. يوسف الياس ، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق ، دار وائل للنشر ، 2006 ، ص 122 .
(3) د. محمود سلامة جبر ، مرجع سابق ، ص 176 .

من هنا فإن هذا الأمر يتطلب تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي :

ـ المبحث الأول : ماهية السبب الاقتصادي .

ـ المبحث الثاني : التنظيم القانوني لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية .

المبحث الأول

ماهية السبب الاقتصادي

ارتبط مفهوم السبب الاقتصادي بظهور التكنولوجيا الحديثة وتطورها ، وادخال التحديثات المستمرة على المؤسسات الصناعية والتجارية ، وذلك بهدف تجنب الخسارة المادية والزيادة في الإنتاج [1] ، وبالتالي انعكست هذه التطورات على العمال من خلال إنهاء عقود عملهم ، نتيجة لتلك التطورات التي تستدعي من صاحب العمل ادخال التعديلات على مؤسسته لمواكبة عجلة التطور الاقتصادي ، وإستناداً لذلك فقد لآقت التطورات الاقتصادية إهتماماً واسعاً من قبل واضعي معايير العمل الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي ، حيث جاء في مقدمة الاتفاقية الدولية رقم 158 / 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية : " وإذ يرى أن هذه التطورات جعلت من المناسب إعتماد معايير دولية جديدة بشأن هذا الموضوع وخاصة بالنظر إلى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية والتحولات التكنولوجية التي طرأت في هذه السنوات الاخيرة في بلدان عديدة [2] " .

(1) د.بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، ط3 ، جسور للنشر والتوزيع ، 2003 ، ص122

(2) الإتفاقية الدولية رقم 158 بعنوان " إتفاقية إنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل " مؤتمر العمل الدولي ، جينيف، الدورة الثامنة والستون ، تاريخ 22 / يونيو / 1982 . المنشورة على الموقع الإلكتروني لجامعة منيسوتا ، مكتبة حقوق الإنسان .

وتجدر الإشارة إلى أن عالمنا العربي قد تأثر بهذه الظروف الاقتصادية التي تركت آثاراً عميقة في مجال العمل وأوضاع العمال ، وبات من الضروري على كل مؤسسة أن تتلاءم مع هذه الظروف لكي تستمر بالمنافسة في مجال العمل دون تجاهلها أو الإنعزال عنها [1] .

وعلى ذلك قام المشرع الأردني بدوره بتنظيم أحكام إنهاء عقد العمل الفردي لأسباب اقتصادية في المادة 31 من قانون العمل وتعديلاته ، والتي ستكون محل البحث في هذه الدراسة ، حيث نصت الفقرة (أ) من نفس المادة على أنه " إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل ، أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ؛ فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص[2] " .

وبناءً على ماسبق ذكره يمكن القول إن صاحب العمل الذي تعرض مشروعه لظروف اقتصادية كانت أو فنية ، من حقه إنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها أو تعليقها ، وهذا ماسمحت به المادة (31) من قانون العمل الأردني المشار إليها آنفاً من ممارسة هذا الحق .

وتجدر الإشارة إلى أن الظروف الاقتصادية قد تأخذ أحد أشكال القوة القاهرة ، أو قد تكون مجرد ظروف عادية لاتنطبق عليها شروط وخصائص القوة القاهرة [3] . وقد نظمت المادة (205) من القانون المدني الأردني نظرية الظروف الطارئة ، والتي تتمثل في حوادث استثنائية عامة وغير متوقعة ، تجعل من تنفيذ الالتزام مرهقاً لا مستحيلاً وبناءً عليه ، جاز للمحكمة الموازنة بين

---

(1) د. محمود سلامة جبر ، مرجع سابق ، ص195 .

(2) قانون العمل الأردني و تعديلاته رقم 8 لسنة 1996 ، المنشور على الصفحة رقم 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 ، تاريخ 1996/4/16

(3) د.جعفر المغربي ،حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني ، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد العشرون ، العدد الرابع ، 2005 ، ص 291 .

مصلحة الطرفين في رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك [1] .

وبنفس الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن القوة القاهرة نصّت على " عدم المقدرة على التحرز من الشيء الذي جعل من تنفيذ الإلتزام مرهقاً أو مستحيلاً وإنه ليس في الإمكان دفع هذا الشيء والتغلب عليه بتنفيذه بطريقه أخرى [2] " .

وقد عرف الأستاذ السنهوري القوة القاهرة بأنها : " حادث لايمكن توقعه ومن شأنه أن يجعل من تنفيذ الإلتزام مستحيلاً [3] " .

وفي تعريف آخر للقوة القاهرة ، بأنها والحادث الفجائي تعبيران مترادفان يرميان لمعنى واحد ألا وهو الأمر الذي لايمكن على أحد توقع حدوثه ولايمكن دفعه ، وتتمثل القوة القاهرة أو الحوادث المفاجئة ، في الحريق الذي يقضي على المؤسسة أو القصف الجوي أثناء الحروب مما يؤدي إلى هدم المؤسسة كلياً أو صدور قانون أو قرار معين واجب التطبيق ، والأزمات الاقتصادية وغير ذلك [4] .

ومن خلال ماسبق يمكن القول بأن للقوة القاهرة شرطين متلازمين ، وبدونهما لايمكن تطبيق نظرية القوة القاهرة :

ـ أولاً / عدم إمكان التوقع :

والمقصود هنا أن الحادث يجب أن يكون غير ممكن التوقع ، فإذا أمكن توقع الحادث حتى لو استحال تنفيذ الالتزام لايكون قوة قاهرة أو حادث فجائي ، بحيث يكون عدم توقع الحادث مطلقاً

---

[1] القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 ، المنشور على الصفحة 829 من الجريدة الرسمية رقم 4106 ، تاريخ 16 / 3 /1976

[2] محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1747 / 2004 (هيئة خماسية) تاريخ 2004/12/29 . منشورات مركز عدالة .

[3] د. عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجزء الاول مصادر الإلتزام ، دار النهضة العربية ، 1981،ص737

(4) د.أمجد منصور، النظرية العامة للإلتزامات مصادر إلتزام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2006، ص299 . أنظر بنفس المعنى ، د.غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 149 . د. عادل عبد الحميد الفجال ، الإنهاء غير المشروع لعقدالعمل ، منشأة المعارف ، 2009 ، ص 83 . د. عبد الواحد كرم ، قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1998 ، ص 185 .

وليس نسبياً وينظر إليه وقت حدوث الواقعة وتبعا للظروف القائمة فقد تثبت صفة عدم التوقع في وقت من الأوقات ولكنها لاتثبت في وقت آخر وهذا ينطبق على كافة الأمثلة المتعلقة بالقوة القاهرة أو الحادث الفجائي [1] .

ـ ثانياً / إستحالة الدفع :

ومعناه أن تنفيذ الالتزام أصبح مستحيلاً وتكون هذه الاستحالة دائمة أو مؤقتة ، وبهذا يجب توافر شرط عدم إمكان التوقع واستحالة الدفع كي يوصف الفعل بأنه قوة قاهرة أو حادث فجائي ، ولايغني توفر أحد الشرطين ، بل يجب أن يجتمعا معاً لكي تتحقق نظرية القوة القاهرة[2].

يتضّح مما سبق أنه في حال الظروف الاقتصادية التي تشكل قوة قاهرة لايد لصاحب العمل فيها ، يستحيل تنفيذ العقد إستحالة مطلقة سواء كان العقد محدداً أو غير محدد المدة ، وبالتالي يؤدي ذلك إلى إنتهاء الرابطة العقدية ، وتحلل الطرفين من التزاماتهما المقررة في العقد نتيجة لتطبيق نظرية القوة القاهرة ، ويكون سبب الإنهاء في هذه الحالة خارج عن إرادة الطرفين [3] ، وبالتالي فإن هذه الحالة لاينطبق عليها نص المادة (205) من القانون المدني الأردني المشار إليها سابقا ، وذلك لأنها تجعل من تنفيذ الالتزام مرهقا وليس مستحيلاً ، على عكس القوة القاهرة التي لايمكن أن تنطبق لولا توافر شرط استحالة التنفيذ . وبذلك يمكن أن نستنتج أن حالة القوة القاهرة لاتنطبق على نص المادة (31) من قانون العمل الأردني سابقة الذكر ، فهي ظرف خاص برب العمل [4] .

أما بخصوص الظروف الاقتصادية العادية التي ستكون محل الدراسة ، فإنها تكون مرتبطة على الأغلب بإرادة صاحب العمل من خلال قيامه بإدخال تعديلات على مشروعه ، أو استبدال نظام إنتاج بآخر ، أو قيامه بتجديد المشروع وإعادة هيكلته مما يؤدي به إلى إنهاء أو تعليق عقود العمل

[1] د. أمجد محمد منصور ، مرجع سابق ، ص 300 .
[2] ذات المرجع ، ص 301 .
[3] د. جعفر المغربي ، مرجع سابق ، ص291 .
[4] د. بشار عدنان ملكاوي ، أهم المبادىء القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني ، دار وائل للنشر، 2005،ص.89

غير محددة المدة كلها أو بعضها . ولمعرفة ماهية السبب الإقتصادي بشكل أوسع لا بد من تعريفه وكذلك معرفة شروطه ، وعلى ذلك سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين :

ـ المطلب الأول : تعريف السبب الاقتصادي .

ـ المطلب الثاني : شروط السبب الاقتصادي .

المطلب الأول

تعريف السبب الاقتصادي

إن الأسباب الاقتصادية التي تُمكّن صاحب العمل من اتخاذه قرارات من شأنها إنهاء عقود العمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، هي ليست وليدة ظروف معينة أو مرحلة محددة من الزمن ، إنما هي أسباب لازمت وجود التطور الاقتصادي والتكنولوجي ، لهذا السبب قامت بعض التشريعات بوضع أحكام معينة تنظم هذه الأسباب بشكل أو بآخر ، وفق منهج يتلاءم مع مصلحة الطرفين أو ترجيح مصلحة طرف على الآخر [1] .

وأمام الطبيعة الخاصة للسبب الاقتصادي بشكل عام والمتمثل بفرض التشريعات إلتزامات تقع على عاتق صاحب العمل ، ومنح العامل حقوق معينة في حال استعمل صاحب العمل حقه في الإنهاء استناداً للأسباب الاقتصادية التي أشرنا لها أعلاه ، كان لزاماً علينا أن نوضح ماهية السبب الإقتصادي والإنهاء للأسباب الاقتصادية في نطاق بحثنا المتعلق بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية .

تناولت الإتفاقية الدولية رقم 158 / 1982 وتوصيتها رقم 166 / 1982 المشار إليها سابقاً في البند الثالث منها تحت عنوان " أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة " موضوع إنهاء عقد العمل للأسباب المذكورة من جانب صاحب

---

[1] د. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 125 .

العمل حيث ورد في فقرتيها " ينبغي أن تسعى كافة الأطراف المعنية إلى تجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام التي تحدث لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو هيكلي ، دون أضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة ، وإلى تخفيف الآثار السيئة على العامل ، أو على العمال المعنيين نتيجة لهذه الأسباب ، كما ينبغي على السلطة المختصة أن تساعد الأطراف ، عند الاقتضاء في البحث عن حلول للمشاكل التي تنشأ عن إنهاء الاستخدام " .

ومن الملاحظ على مانصت عليه الإتفاقية ، هو الحرص على مصلحة الطرفين سواء صاحب العمل أو العامل ، من خلال حثها على تجنب حالات إنهاء الإستخدام لأسباب تكنولوجية أو هيكلية قدر المستطاع ، وفي الوقت نفسه أن لا يتعارض ذلك مع مصلحة المنشأة أو الهيئة التابعة لصاحب العمل ، كما أوجبت الإتفاقية على السلطة المختصة مساعدة الأطراف في إيجاد الحلول الملائمة للمشاكل التي يقع بها طرفا العقد عند إنهاء الإستخدام .

هذا ومن خلال البحث عن تعريف محدد وواضح للسبب الاقتصادي لإنهاء عقد العمل ، لم أجد تعريفاً يوضح بشكل دقيق هذا المصطلح مما أدى إلى صعوبة في إيجاد تعريف محدد يمكن الإستناد عليه في مجال البحث .

وبالاستئناس بنص المادة (321 . L - 1) من قانون العمل الفرنسي الصادر في الثاني من أغسطس من عام 1989 بوضع معيار للسبب الاقتصادي أو للإنهاء لسبب اقتصادي ، حيث نصت المادة المشار إليها آنفا على : " أن الإنهاء يكون لسبب إقتصادي عندما يقوم صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لسبب أو لأسباب لاتتصل بشخص العامل والتي تؤدي إلى إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها ، أو تحويلها أو تعديل بعض العناصر الأساسية لعقد العمل ، والتي تقابل برفض من جانب

العامل والتي تؤدي في النهاية الى وجود صعوبات اقتصادية أو عقبات فنية تحول بين صاحب العمل وإمكانية استمراره في ممارسة نشاطه بالشكل الذي كان عليه قبل هذه الصعوبات [1] " .

وقبل أن نوضح ماجاء في النص الفرنسي ، يجدر توضيح معنى الصعوبات الاقتصادية ، حيث لم يرد نص في قانون العمل الأردني يوضح معنى الصعوبات الاقتصادية ، ولكن عرفها الفقه [2] ، بأنها تلك الصعوبات التي تتمثل في الخسارة الكبيرة والإنخفاض الحاد لمستوى النشاط في المنشأة أو المؤسسة التابعة لصاحب العمل ، وبالتالي تؤدي هذه الصعوبات إلى إتخاذ صاحب العمل بعض الإجراءات المسموح بها للتخفيف من هذه الخسائر ، وتتمثل الاجراءات التي يقوم بها صاحب العمل بإلغاء بعض الوظائف أو التعديل ببعض العناصر الجوهرية في عقود البعض من العمال لغاية التخفيف من الخسارة التي قد تلحق به لولا إتخاذ مثل تلك الإجراءات .

وبالرجوع إلى ماجاء في النص الفرنسي المشار إليه آنفاً بشأن معيار السبب الاقتصادي ، يتبين أن المشرع الفرنسي لم يضع معياراً دقيقاً للسبب الاقتصادي ولكن يمكن القول : إن العبارات المنصوص عليها في نص القانون الفرنسي ألقت الضوء بعض الشيء على فكرة السبب الاقتصادي [3] ، وبذلك نلاحظ على نص المادة المشار إليها آنفاً من القانون الفرنسي أنه مكون من عنصرين لايقبلان التجزئة ، يطلق على الأول العنصر الموضوعي ويتمثل بإلغاء الوظيفة أو تحويلها أو إدخال تعديلات على بعض العناصر الأساسية في العقد ، أما العنصر الثاني يتمثل في الباعث على الإنهاء للأسباب الاقتصادية ، فلا يستطيع صاحب العمل ممارسة نشاطه في ظل وجود الصعوبات الاقتصادية والعقبات الفنية المشار إليها في التعريف الذي نص عليه القانون الفرنسي [4] .

ومن الناحية العملية يفرق عادةً مابين الانهاء لأسباب اقتصادية وأسباب شخصية تتعلق بسير العمل ،ومن هنا يجدر التفرقة مابين السبب الاقتصادي الذي لايرجع للعامل شخصياً ، وإنما

---

(1) مشار إليه لدى : سعيد السيد قنديل ، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة ، دار الجامعة الجديدة ، 2008 ، ص 77 .
(2) د.سامي عبد الله الدريعي، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي ، بدون و النشر، 2002 ص 62
(3) د. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل ، دار الوفاء للنشر والتوزيع ، 1991 ، ص 687
(4) د. سعيد السيد قنديل ، مرجع سابق ص 79.

لظروف صاحب العمل الاقتصادية ، والسبب الشخصي الذي يتعلق كما ذكرنا بالهيئة أو المؤسسة التابعة لصاحب العمل ، والحكمة من هذه التفرقة هي حماية العامل ضمن الحدود التي أقرها القانون.

بالإضافة للنص الفرنسي السابق السابق فقد نص التشريع الفرنسي على مفهوم السبب الاقتصادي للإنهاء الفردي على أنه " إذا حدث خلال 30 يوم من تاريخ أول تسريح وخص عاملاً واحداً ولم يتبع بتسريحات عمال آخرين وكان طبعاً لسبب غير متصل بشخص العامل [1] " .

أما بالنسبة للتشريعات العربية المقارنة ، فقد بين المشرع الجزائري الإنهاء لسبب اقتصادي في المادة 2/69 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه " يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدَمين إذا بررت ذلك أسباب إقتصادية وإذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي [2]" ويؤخذ على ماجاء في نص المادة أعلاه ، أن المشرع اهتم بالنتيجة العددية المتمثلة بالتقليص من عدد العمال ، وأغفل تحديد معيار للسبب الاقتصادي ، وكما أشار إلى الإجراءات الوقائية التي تتخذ قبل أي إجراء بإنهاء استخدام العمال. وقام بعض الفقه بمحاولة لوضع معيار للإنهاء لسبب إقتصادي ، حيث ذهب رأي [3] ، إلى أن معيار التسريح لأسباب اقتصادية على أنه " فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات إقتصادية يتعرض لها المشروع التابع لصاحب العمل ، يتم في شكل دفعة أو دفعات متعاقبة " .

---

(1) مشار إليه لدى : مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري،مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2008 ، ص 13 .

(2) قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90 / 11 لسنة 1990 ، المنشور على الصفحة 562 من عدد الجريدة الرسمية رقم 17 ،تاريخ 25 أبريل 1990 .

(3) د. بشير هدفي ، مرجع سابق ، ص98 .

في حين ذهب رأي آخر [1] ، إلى أن معيار السبب الاقتصادي هو: " تسريح أكثر من عاملين دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة نظراً لأسباب إقتصادية ، أو هو إجراء يتخذه المُستخدِم عندما يتعرض لصعوبات اقتصادية أو مالية أو تقنية ، تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه ، كحل وحيد لإعادة توازنه الإقتصادي والمادي " .

وعليه يمكن تعريف السبب الاقتصادي : " بأنه أحد أسباب إنهاء أو تعليق عقد العمل غير محدد المدة بإرادة صاحب العمل المنفردة ، يلجأ إليه صاحب العمل عند تعرض مشروعه لأزمة مالية حقيقية يصعب تجاوزها " .

فضلاً عن ذلك ذهب رأي [2] ، إلى أن البحث عن العناصر الأساسية اللازمة لتحديد الإطار القانوني للسبب الاقتصادي لإنهاء عقد العمل يجب أن يرتكز على التحليل للأسباب العرضية والهيكلية ، بغية توضيح أن هذه الأسباب لاتتصل بشخص العامل بل هي مرتبطة بالمنشأة أو المؤسسة التابعة لصاحب العمل .

حيث سنقوم بتوضيح هذه الأسباب من خلال الآتي :

ـ أولاً : الأسباب ذات الطبيعة العرضية .

تتمثل هذه الأسباب بالظروف الخارجية التي تعترض سير المنشأة التابعة لصاحب العمل ويكون لها تأثير سلبي على نشاطها [3] ، ومن أمثلة الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة العرضية ، انخفاض الطلب على السلع ، الصعوبات المالية وإرتفاع معدلات التضخم ، أو كأثر للتطور التكنولوجي في مجال أساليب ووسائل الإنتاج[4].

---

(1) د.راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، دون سنة نشر ، ص176

(2) د. حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية ، مكتبة الجلاء ، 1991 ، ص 89 .

(3) ذات المرجع ، ذا ت الصفحة .

(4) د. محمود سلامة جبر ، مرجع سابق ، ص

ـ ثانياً : الأسباب ذات الطبيعة الهيكلية [1]

إن إنهاء العقد بسبب الظروف الاقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية يعد أثراً لإجراء مجسد لإرادة صاحب العمل في تعديل هيكل المنشأة أو التغيير فيها ، من خلال إدخال تعديلات جديدة على وسائل الانتاج ، ويعود سبب ذلك إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو مالية تعترض سير النشاط داخل المنشأة ، أو لمواكبة التطور الاقتصادي والتلاؤم معه ، ويتسم التعديل الهيكلي للمنشأة بأنه لاينتج وضعاً مؤقتاً بل وضعاً نهائياً ومرتباً لأثر ثابت .

وبعد إستعراض أحكام السبب الاقتصادي في التشريعات المقارنة والفقة ، يجدر توضيح موقف المشرع الأردني من تناوله لهذا الموضوع ، حيث جاءت المادة (31) من قانون العمل الأردني وتعديلاته المشار إليها سابقاً لتنظيم أحكام الظروف الاقتصادية أو الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل دون تحديد لماهية هذه الظروف أو الأسباب المشار إليها ، ومدى خطورتها ، وإلى أي مدى تؤثر على صاحب العمل في إنهاء عقود العمل ، وماهي الضوابط التي تُقيد من خلالها إرادة صاحب العمل في إنهاء أو تعليق عقود العمل .

والسؤال الذي يثور هنا ، إنه في حال واجهت صاحب العمل ظروف إقتصادية معينة ، فهل هناك معيار محدد لمعرفة ما إذا كان الظرف الاقتصادي الذي يمر به صاحب العمل حقيقي يستوجب إنهاء عقود العمل أو تعليقها ، أو لايستوجب ذلك ؟

وبناءً على ماتقدم ترى الباحثة ، أن تحديد المعيار الاقتصادي ليس بالأمر السهل ، لمعرفة إذا كان صاحب العمل يمر بهذه الظروف الاقتصادية فعلاً والتي تضطره إلى إنهاء عقود العمل ، وبالتالي تسريح بعض العمال أو جميعهم دون استثناء ، وفي هذه الحالة تكمن خطورة هذا الإنهاء على حق العامل ومصيره المهني ، وخاصة في حالة لم يكن للعامل مصدر رزق غير هذا العمل

---

[1] د. حسن عبد الرحمن قدوس ، مرجع سابق ، ص 103 - 104

الذي ألغي لظروف اقتصادية ، مما يؤدي إلى انعكاسات اجتماعية خطيرة ، ومن هنا يأتي دور الرقابة على مثل هذه الحالة، لردع صاحب العمل الذي يأخذ من الظروف الاقتصادية ، أو الفنية ستاراً لتلبية احتياجاته أو متطلباته الخاصة من وراء ذلك .

المطلب الثاني

شروط السبب الاقتصادي

لا يوجد ما يمنع طرفا العقد من إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، متى وجد مبرراً مشروعاً للإنهاء يستجد بعد انعقاد العقد ، وقد نظم المشرع الأردني في المادة(23 / أ) من قانون العمل [1]، أحكام انهاء عقد العمل غير محدد المدة ، وتحظى هذه المسألة بأهمية كبيرة بأن العقد يعتبر من العقود المستمرة التنفيذ ، التي لا يمكن على أحد من الطرفين أن يتوقع لحظة انعقادها بكل ما يمكن أن يواجههم من مستجدات تدفع كل منهما إلى إنهاء العقد ، إستجابة لمصلحة طارئة[2].

وما يهمنا مما تقدم هو حالة إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل إستناداً للمادة (31) من قانون العمل الأردني ، وتعديلاته المشار إليها سابقاً ، وعلى هذا الأساس أجازت المادة المذكورة لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة ، إذا اقتضت ظروفه الاقتصادية أو الفنية ذلك الانهاء ، شرط اشعار وزارة العمل بهذا الإنهاء .

(1) نصت المادة 23 / أ من قانون العمل الأردني على " إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدود المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولايجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين "
أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفنها الحقوقية رقم 1652 / 2006 (هيئة خماسية) تاريخ 27 / 2 / 2007 " يستفاد من المادة 23 /أ من قانون العمل ، ان المشرع نظم كيفية إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة وذلك بأن يقوم الطرف الراغب في الإنهاء بتوجيه الإشعار للطرف الآخر قبل شهر على الأقل من إنهاء العقد ولما كانت مسألة الفصل التعسفي من عدمها من مسائل الواقع وليست مسألة قانونية وهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها محكمة الموضوع بما لها من صلاحيات في تقدير البينات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز . وحيث أن ماتوصلت إليه محكمتي الموضوع من أن إنهاء عمل المدعي طبقاً لأحكام المادة 23 / 1 من قانون العمل لايشكل فصلاً تعسفياً بالمعنى القانوني ولاتحرم العامل من حقه في المطالبة بحقوقه العمالية وأثر تطبيق المادة 23 / 1 من قانون العمل ينحصر في إعفاء رب العمل من مطالبته ببدل الإشعار " (تمييز حقوق 1303 / 2004 تاريخ 20 / 10 / 2004 ، تمييز حقوق 1364 / 2003 تاريخ 10 / 6 / 2003 . منشورات مركز عدالة) .
(2) د. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 110 .

حيث يقوم الوزير بتشكيل لجنة مكونة من ثلاثة أطراف [1] للتحقق من جدية الظروف التي يدعي بها صاحب العمل .

كما أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الاتجاه عندما ذهبت إلى " أن الجهة المدعى عليها (المميزة) قامت بفصل المدعية من العمل دون أن تعلم وزارة العمل بالظروف الاقتصادية التي اقتضت إنهاء عقد عمل المدعية للتحقق من سلامة هذا الإجراء ؛ فإن فصل المدعية يكون فصلاً تعسفياً ويكون من حق المدعية المطالبة ببدل الفصل التعسفي [2] " .

وسنتناول بالتفصيل موضوع الإنهاء التعسفي بسبب الظروف الاقتصادية لآحقاً من هذه الدراسة ضمن الإنهاء غير المشروع للعقد .

وبالرجوع لقرار محكمة التمييز الموقرة ، نجد أن صاحب العمل ملزم بتبليغ وزارة العمل بالظروف الاقتصادية التي يواجهها قبل اتخاذ أي إجراء سواء بإنهاء العقود أو تعليقها ، وبهذا يكون المشرع قد ألزم صاحب العمل بعدم اتخاذ أي إجراء من دون الرجوع للوزارة وبالتالي هذا ينعكس على جدية الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل .

وترى الباحثة أن ضرورة إبلاغ وزارة العمل قبل إتخاذ أي إجراء يقوم به صاحب العمل ، تجعله يلتزم أكثر بما يقوم به ، وهذا يضمن حقوق العمال بما في ذلك بقاءهم في العمل ، خاصة إذا كانت الأسباب الاقتصادية التي يحتج بها صاحب العمل غير جدية ولا تستند لأسباب حقيقية .

---

(1) إستنادا للقرار الصادر بموجب المادة 31 من قانون العمل الاردني رقم 6 لسنة 1996 عن وزير العمل بتشكيل لجنة للنظر في إنهاء أو تعليق عقود العمل حيث نصت الفقرة 2 على " 1- تشكل لجنة في مركز وزارة العمل تتولى النظر في حالات إنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها أو تعليقها لأسباب اقتصادية أو فنية. 2- تتشكل اللجنة من ثلاثة أعضاء يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة كما يلي: أ- ممثل عن الوزارة ونائباً عنه في حالة غيابه (مقرراً للجنة). ب- ممثل عن أصحاب العمل. ج- ممثل عن العمال يسميه الاتحاد العام لنقابات العمال. 3- يسمي الوزير موظفاً أو أكثر من موظفي الوزارة للعمل كسكرتاريا للجنة لتدوين محاضر الجلسات وحفظ الأوراق وكل ما يتعلق بالأمور التنظيمية للجنة. 4- يتولى المقرر الدعوة للاجتماعات وإعداد برامج الزيارات الميدانية وإدارة الجلسات وكافة الشؤون التنظيمية الأخرى الخاصة بأعمال اللجنة واجتماعاتها." وكذلك الفقرة 3 نصت على " تمارس اللجنة لغايات النظر في حالات إنهاء عقود العمل أو تعليقها ما يلي: 1- التحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم التوصيات بشأنها إلى وزير العمل. 2- متابعة وضع المؤسسة من خلال مفتشي العمل في حالة عودة عملها إلى طبعته خلال سنة من تاريخ إنهاء عقود العمل وإمكانية إعادة استخدام العمل في المؤسسة .

(2) تمييز حقوق رقم 2721 / 1999 ، الصادر بتاريخ 9 /4 / 2000 ، المنشور على الصفحة 329 / 4 ، المجلة القضائية ، سنة 2000 .

وبناءً على ماتقدم يمكن القول إن لصاحب العمل الحق في إنهاء أو تعليق عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها ، تبعاً لظروف إقتصادية أو فنية يمر بها ، شرط مراعاة ما نص عليه قانون العمل من شروط يجب اتباعها والإلتزام بها عند إنهاء أو تعليق عقود العمل وهذه الشروط تتمثل في ثلاثة أمور هي[1] :

أولا : أن يكون عقد العمل المراد إنهاءه أو تعليقه من العقود غير محددة المدة .

ثانياً : أن تقتضي ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو إستبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل .

ثالثاً : الحصول على موافقة وزير العمل قبل إتخاذ أي إجراء يقوم به صاحب العمل بخصوص إنهاء أو تعليق عقود العمل .

أولاً : أن يكون عقد العمل المراد إنهاءه أو تعليقه من العقود غير محددة المدة

إشترط المشرع الأردني على صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقود العمل لديه أن تكون من العقود غير المحددة [2] .

ويثور تساؤل هنا حول اكتفاء المشرع بالنص على إنهاء عقود العمل غير محددة المدة فقط وهذا ماجاءت به المادة (31 / أ) من قانون العمل الأردني وتعديلاته المشار إليها سابقاً ، حيث لم تنص على حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة لأسباب اقتصادية ، فما هي الحقوق القانونية التي يتمتع بها العامل في حال تعرض صاحب العمل لظروف اقتصادية ، وكان عقد عمله محدد المدة ؟

---

[1] أنظر نص المادة (31) من قانون العمل الأردني و تعديلاته .

[2] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1693 / 2001 ، تاريخ 16 / 9/ 2001 عندما نصت " يستفاد من أحكام المادة 1/31 من قانون العمل إنها أجازت لصاحب العمل إنهاء عقود العمل وإشترطت أن تكون هذه العقود غير محدودة المدة " منشورات مركز عدالة.

وقبل الإجابة على هذا التساؤل يجب توضيح هذين النوعين من العقود ، حيث يمكن تعريف عقد العمل المحدد المدة ، بأنه ذلك العقد الذي يتفق أطرافه على مدة معينة لنهايته ، وإنهاء الرابطة العقدية يكون بنهاية المدة المتفق عليها في العقد مسبقاً [1] ، وهناك من عرفه [2] ، على أنه يعتبر العقد محدد المدة في حال كان معقوداً لمدة معينة كشهر أو سنة أو سنتين ، أو لموسم معين كموسم جني المحصول على سبيل المثال.

من ناحية أخرى نص المشرع الأردني بأنه ، إذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه ، وفي حال إستمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد إنتهاء مدته ؛ فإن ذلك يعتبر تجديداً للعقد ولكن لمدة غير محددة وذلك من بداية العقد الجديد [3] .

على خلاف العقد المحدد المدة ، فإن العقد غير محدد المدة يكون عندما لا يتفق طرفاه على مدة معينة لإنهائه ، كما إنه لا يحدد بعمل معين لإتمامه [4] . بالإضافة إلى أن هذا النوع من العقود لا يمكن أن يبقى إلى الأبد ، فقد أعطى المشرع الأردني لكلا الطرفين الحق في إنهاء العقد غير محدد المدة ، فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد ، ونجد من خلال نص المادة (23) من قانون العمل الأردني ، إنه يتوجب على أي طرف من أطراف العقد الذي يرغب في الإنهاء توجيه إشعار للطرف الآخر قبل شهر على الأقل ، وتعتبر مدة الإشعار هي مدة خدمة فعلية للعامل ، تطبق عليها كافة الشروط القانونية ، وإذا كان الإشعار موجهاً من العامل وجب عليه العمل طيلة مدة الشهر ، وفي حال تركه العمل قبل إنقضاء الإشعار فلا يستحق الأجر، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة ، أما إذا كان الإشعار موجهاً من صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ، وفي جميع الأحوال فإن

---

(1) د. رمضان عبد الله غانم ، وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية ، 1997 ، ص 207 .
(2) د. حسن عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بدون سنة نشر ، ص 459 .
(3) أنظر نص المادة 15 / ج من قانون العمل الأردني وتعديلاته ، تقابلها نص المادة 809 من القانون المدني الأردني .
(4) د. هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، ط 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص

العامل يستحق أجره عن كامل الشهر، وإذا تم إنهاء خدمة العامل دون توجيه إشعار له وجب على صاحب العمل دفع أجر شهر بدل إشعار ، وغير ذلك من الحقوق التي نظمها المشرع للعامل [1] .

وذهب رأي[2] إلى أن العقد غير محدد المدة أفضل من العقد المحدد المدة ، والسبب أن الاول يوفر إستقراراً للعامل من ناحية علاقته بصاحب العمل الذي لايستطيع إنهاء العقد في ظل الشروط و الإجراءات القانونية ، ومع التسليم بصحة ماتقدم يمكن القول : إن العقد محدد المدة لا يخلو أيضاً من مزايا للعامل ، أهمها : أن صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل محدد المدة ، ملزم بدفع جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها عقد العمل للعامل .

بناءً على ماسبق ترى الباحثة أن إقتصار المشرع في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة ، هو لتمكين صاحب العمل من إنهاء أو تعليق عقود العمل في أي وقت يراه مناسباً للإنهاء ، ولكن في حالة العقد المحدد المدة يكون الإنهاء أصعب بالنسبة لصاحب العمل : لأنه يكون ملزماً بمدة معينة لايستطيع نقضها قبل إنتهاء مدة العقد[3]. بالإضافة إلى أنه يكون مُلزماً بدفع كامل أجر العامل عن المدة المتبقية من عمله ، إلا أن لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة قبل إنتهاء مدته بشرط إستيفاء العامل لجميع حقوقه المنصوص عليها في قانون العمل[4] .

وإستناداً لما سبق يثور التساؤل الآتي ، طالما أن صاحب العمل باستطاعته إنهاء عقود العمل غير محددة المدة من خلال توجيه إشعار للعامل يبدي رغبته بذلك ، فلماذا يلجأ صاحب العمل لنص المادة(31) من قانون العمل الأرني سابق الذكر لإنهاء أو تعليق عقود العمل غير محددة المدة ؟

ترى الباحثة أن لجوء صاحب العمل لنص المادة(31) من قانون العمل الأردني لا يتطلب منه توجيه إشعار للعمال الذين يرغب بإنهاء أو تعليق عقود عملهم ، والدليل على ذلك أن المادة

---

(1) أنظر نص المادة 23 من قانون العمل الأردني ، أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 3735 / 2004 (هيئة خماسية) تاريخ 6 / 2 / 2005 " يستفاد من المادة 23 /أ من قانون العمل إنها تعطي الحق لأي من الطرفين إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ولكن ذلك لايمنع من دفع حقوق الطرف الآخر المقررة قانوناً " منشورات مركز عدالة .

(2) د. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 108 .

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 3774 / 2008 (ه.خ) ت 2009/7/28 منشورات العدالة.

(4) أنظر نص المادة 26 / أ من قانون العمل الأردني ، يقابلها نص المادة 826 من القانون المدني الأردني .

المذكورة لم تنص على إلزام صاحب العمل بتوجيه إشعار لمدة محددة قبل الإنهاء ، بالإضافة إلى أن توجيه الإشعار وفق اجتهادات محكمة التمييز لا يضفي على إنهاء عقد العامل المشروعية ، بل أيضا لا بد أن يكون الإنهاء مبرراً .

بالإضافة إلى أن نص المادة أعلاه يوفر لصاحب العمل سرعة أفضل في إتخاذه لإجراءات إنهاء أو تعليق عقود العمل غير محددة المدة ، خاصة في حال وافق وزير العمل على قرار صاحب العمل في إنهاء عقود العمل أو تعليقها .

وتأكيداً على ما سبق ، أن نص المادة (31) المشار إليها سابقاً كان قبل التعديل الأخير لايتطلب معه إبلاغ وزير العمل قبل أن يقوم صاحب العمل بإنهاء أو تعليق عقود العمل لديه ، فقد يقوم صاحب العمل بأي وقت بإنهاء عقود العمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها بحجة الظروف الاقتصادية التي يتعرض لها ، سواء كانت تلك الظروف حقيقة أو عكس ذلك ، إلا أن القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010 قام بتعديل نص المادة (31) من قانون العمل الأردني من خلال الزام صاحب العمل بإبلاغ وزارة العمل قبل القيام بأي إجراء من شأنه إنهاء استخدام العمال أو حتى تعليق عقود عملهم .

ثانياً : أن تقتضي ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو إستبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل

يعد إنهاء عقود العمل غير محددة المدة لأسباب اقتصادية أو فنية من أبرز مايهدد الاستقرار الوظيفي للعامل [1] .

لذلك اشترط المشرع على صاحب العمل الذي تعرض مشروعه لصعوبات اقتصادية يصعب تجاوزها أن تكون هذه الصعوبات حقيقية ، وليست مجرد حجة يأخذ بها صاحب العمل لتلبية

(1) د. أيمن خالد مساعدة ، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الإستخدام إتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني مجلة دراسات ، علوم الشريعة والقانون ، المجلد 34 ، العدد 2 ، 2007 ، ص287 .

احتياجاته . فلا بد من أن تكون هذه الصعوبات واقعية يمكن تكييفها قانونياً وبصورة صحيحة من قبل المحكمة المختصة .

وعليه يمكن القول : إن المشرع الأردني إعتبر تقليص حجم العمل ، واستبدال نظام انتاج بآخر والتوقف نهائياً عن العمل أسباب أو ظروف اقتصادية لإنهاء أو تعليق عقود العمل كلها أو بعضها، وتعود الظروف الاقتصادية أو الفنية على الأغلب لصاحب العمل نتيجة أسباب شخصية متعلقة به تتمثل بوضعه الاقتصادي ، أو بسبب تغيير مجال عمله أو تطوير الآلات الخاصة بالمنشأة [1] ، كما يمكن أن تعود تلك الظروف أيضاً لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل .

من جانب آخر اعتبر المشرع الأردني أن تغيير صاحب العمل لخط الإنتاج التابع له من الظروف الفنية التي يستطيع صاحب العمل من خلالها إنهاء أو تعليق عقود العمل لديه [2] . كما أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الاتجاه عندما ذهبت إلى أنه " يستفاد من المادة (31) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 المعدل أن قانون العمل أجاز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إذا كان يمر بظروف اقتصادية سيئة أو وجود ظروف فنية توجب تقليص حجم العمل أو إستبدال نظام الإنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل شريطة أن يقوم صاحب العمل بتبليغ وزير العمل بذلك للحصول على موافقته [3]"

كما قضت محكمة التمييز الأردنية بقرار آخر لها بأنه: " يستفاد من المادة 31 من قانون العمل إنها أجازت لرب العمل إنهاء عمل العامل في حال قيام ظروف اقتصادية أو فنية تستدعي الإنهاء وقد أورد المشرع أمثلة على ذلك : 1 . حالة تقليص حجم العمل 2. حالة استبدال نظام إنتاج بنظام آخر 3 . حالة التوقف عن العمل . واشترط المشرع على رب العمل أن يقوم بإشعار وزارة العمل بالظرف أو الحالة التي نشأت لديه وحيث تبين أن المدعى عليها قامت بإشعار وزارة العمل برغبتها

---

(1) د. هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 328 .

(2) د.أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 286 .

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1969 / 2007 (هيئة عامة) تاريخ 24 / 12 / 2007 .

بتخفيض الإنتاج وبالتالي فصل عدد من العمال من بينهم المدعي؛ فإن إنهاء عمل المدعي لا يعتبر من قبيل الفصل التعسفي ولا يرد القول إن إشعار المدعى عليها وزارة العمل بالرغبة بتخفيض الإنتاج بعد ثمانية عشر يوماً حيث ذهب اجتهاد الهيئة العامة لمحكمة التمييز على أن الإشعار يجوز أن يكون مرسلاً قبل إنهاء عمل العامل أو بعد ذلك (تمييز حقوق 1712 / 2005) وعليه فإن هذين السببين يردان على القرار المميز [1] " .

وعلى ضوء ماتقدم يمكن القول إن صاحب العمل في حال تعرض مشروعه أو المنشأة التابعة له لأزمة مالية أو إقتصادية تستدعي منه تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بنظام إنتاج آخر،فبإستطاعته إنهاء أو تعليق عقود العمل كلها أو بعضها شرط أن تكون العقود غير محددة المدة وعلى صاحب العمل أن يتبع الاجراءات القانونية المنصوص عليها ، ومن الملاحظ على قرار محكمة التمييز الأردنية المشار إليه آنفاً إنه لم يشترط أن يكون إشعار الوزارة قبل أو بعد إنهاء العقود ولكن بعد تعديل قانون العمل بالقانون المعدل رقم (26) لسنة 2010 حيث اشترط أن يكون إشعار وزارة العمل من قبل صاحب العمل قبل أن يتخذ أي إجراء بخصوص إنهاء العقود أو تعليقها.

وترى الباحثة أن الزام صاحب العمل بإبلاغ وزارة العمل قبل أن يتخذ أي إجراء بإنهاء أو تعليق عقود العمل ، من شأنه أن يضمن حقوق العامل قدر المستطاع .

ثالثاً : الحصول على موافقة وزير العمل قبل إتخاذ أي إجراء يقوم به صاحب العمل بخصوص إنهاء أو تعليق عقود العمل

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 708 / 2007 تاريخ 20 / 9 / 2007 . منشورات مركز عدالة .

أجازت المادة(31) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 26 لسنة 2010 سابقة الذكر [1] ، لصاحب العمل الذي يتعرض لظروف اقتصادية سيئة إنهاء أو تعليق عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها لكن بشرط إشعار وزارة العمل قبل إتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص .

وحسناً فعل المشرع الاردني عندما ألزم صاحب العمل بإبلاغ وزارة العمل قبل اتخاذ أي إجراء بخصوص إنهاء عقود العمل أو تعليقها كما نصت المادة أعلاه ، على أن تكون الأسباب التي يدَّعي بها صاحب العمل حقيقية ومبررة ، سواء لإنهاء أو تعليق عقود العمل ، كما اشترط المشرع أن يكون التبليغ المقدم لوزارة العمل خطياً . وترى الباحثة أن هذا الشرط جاء ليمكن وزير العمل من دراسة الأسباب الاقتصادية التي رفعها إليه صاحب العمل وتقديرها بشكل صحيح ليأخذ بعدها قراراً بالموافقة عليها أو رفضها ، بعد الاستئناس برأي اللجنة المكونة من ثلاثة أطراف ، واستناداً لتوصية اللجنة يقوم الوزير بإصدار قراره إما الموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها .

كما أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى أنه " يستفاد من أحكام المادة (31) من قانون العمل رقم(8) لسنة 1996 ، أن القانون اشترط على صاحب العمل في حال رغبته بإنهاء عقود العمل غير محدودة المدة كلها أو بعضها، أن يقوم بإشعار وزارة العمل بالظروف التي يمر بها، كما أجازت الفقرة (ب) من نفس المادة لوزير العمل بتشكيل لجنة للتحقق من سلامة وصحة الإجراءات التي قام بها صاحب العمل عند إنهاءه لعقود العمل [2] " .

نستخلص مما تقدم أن المشرع الأردني اشترط على صاحب العمل عند إنهاء أو تعليق عقود العمل غير محددة المدة ، أن يقوم بإبلاغ وزارة العمل قبل أن يتخذ أي إجراء بهذا الخصوص ، وبدوره يقوم وزير العمل بتشكيل لجنة مكونة من ثلاثة أطراف (ممثل عن الوزارة ، ممثل عن أصحاب

---

(1) نصت المادة 31 / أ من قانون العمل الاردني وتعديلاته على " إذا إقتضت ظروف صاحب العمل الإقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو إستبدال نظام إنتاج بآخر او التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل إتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص " .

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 5 / 2005 (هيئة خماسية) تاريخ 25 / 5 / 2005 .

العمل ، ممثل عن العمال) للتحقق من صحة ادعاءات صاحب العمل ، وكذلك التحقق من الظروف التي يدعي بها إن كانت حقيقية أو على عكس ما يدعيه .

ومن باب توفير حماية أوسع للعمال والاستقرار في الوظائف ، أكد على ذلك قرار لمحكمة التمييز الأردنية يقضي بأنه " وإن كان على صاحب العمل إشعار الوزارة بالظروف الاقتصادية أو الفنية التي تتعرض لها المؤسسة التابعة له والتي تبرر له إنهاء عقود العمل غير محددة المدة أو تعليقها ، فإن لمحكمة الموضوع أن تتحقق من وجود المبررات الكافية التي يدعيها صاحب العمل أو عدم وجودها للتوصل إن كان الإنهاء مبرراً أو تعسفياً [1] " .

من جانب آخر ، يجب على صاحب العمل أن يثبت بكافة الطرق بأن الظروف الاقتصادية أو الفنية التي يتعرض لها موجودة فعلاً وغير وهمية ، فهو ملزم بتقديم المبررات الكافية لوزارة العمل وإلا أعتبر الإنهاء غير مبرر ويلزم بدفع جميع الحقوق العمالية ، كما أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى " إذا كان سبب إغلاق المكتب بناءً على قرار صادر عن وزير السياحة والآثار لعدم قيام أصحاب المكتب بتصويب أوضاع الكفالة البنكية، ولم يثبت بأن ذلك ناتج عن الظروف الاقتصادية لصاحب العمل أو الفنية ،كما أنه لم يتم تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك فوراً كما اقتضت بذلك المادة (31) من قانون العمل ، فإن صاحب العمل لايعفى من الحقوق العمالية إستناداً للمادة المذكورة [2] " .

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 888 / 2004 (هيئة خماسية) تاريخ 3/ 8 / 2004 . منشورات مركز عدالة .
[2] قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 1740 / 2010 (هيئة خماسية) تاريخ 12/ 7/ 2010 . منشورات مركز عدالة .

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لإنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية بإرادة صاحب العمل المنفردة

نص قانون العمل الأردني على حالات محددة أجاز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة [1] ، ومن بين هذه الحالات حالة إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية أو فنية من جانب صاحب العمل .

والحكمة من إعطاء المشرع هذا الحق لصاحب العمل في إنهاء أو تعليق عقود العمل بإرادته المنفردة هو للضرورات الاقتصادية التي تفرضها العولمة والثورات التقنية والتكنولوجية ، ونتيجة لذلك فقد يستدعي الأمر الإستغناء عن بعض العمال الزائدين عن الحاجة أو غير المؤهلين لمواجهة الظروف الاقتصادية الجديدة [2].

إلا أن المشرع الأردني وفي الوقت نفسه حدد نطاق حرية صاحب العمل في إنهاء عقود العمال لأسباب إقتصادية أو فنية ، حيث يمكن القول : إن المشرع لم يعتبر الإنهاء الذي قام به صاحب العمل إنهاء مشروع إلا إذا توافرت شروط محددة نص عليها قانون العمل الأردني في مجال إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية .

وبالتالي يجب أن يكون العقد غير محدد المدة بالإضافة إلى إبلاغ وزير العمل قبل إتخاذ أي إجراء بخصوص الإنهاء ، أو تعليق عقود العمل وكذلك أن تكون الأسباب التي يدعي بها صاحب العمل مبررة لإنهاء عقود العمل وبالتالي عليه إثبات ذلك من خلال تقديم البيانات والمستندات التي تثبت جدية الظروف الإقتصادية التي يمر بها صاحب العمل .

والجدير بالذكر أن لغايات التأكد من الظروف الاقتصادية التي يدعي بها صاحب العمل يشكل وزير العمل لجنة مكونة من ثلاثة أطراف (ممثل عن الوزارة ، ممثل عن أصحاب العمل ، ممثل

---

[1] أنظر المواد : 28 ، 31 ، 35 من قانون العمل الأردني وتعديلاته .

[2] د.السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل رقم 173 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد ، دار المطبوعات الجامعية ، 2000 ،ص492

عن العمال) فقد نصت المادة (4) من قرار تشكيل لجنة للنظر في إنهاء أو تعليق عقود العمل لسنة 2003 وتكون من صلاحياتها "

1. القيام بزيارات للمؤسسة ذات العلاقة وفروعها ومواقع عملها في أي وقت تراه مناسباً بمعرفة صاحب العمل أو من ينوب عنه أو دون معرفة أي منهما حسب مقتضى الحال وما تقتضيه مهمة اللجنة للإطلاع على الأوضاع الحقيقية للمؤسسة ، ولها تكليف أي من مفتشي العمل للقيام بأي من هذه المهام

2. الإطلاع على الوثائق والكشوفات والسجلات المتعلقة بالمؤسسة أو بعملها وأن تأخذ صوراً أو نسخاً عنها أو مقتطفات منها ، مع مراعاة المحافظة على أسرار المؤسسة التي تصل إلى علم اللجنة من خلال أداء مهامها

3. الإطلاع على أي معلومات أو بيانات تراها ضرورية لدى أي جهة رسمية أو غير رسمية فيما يخص المهمة الموكلة إليها

4. دعوة أي شخص لسماع أقواله بخصوص الموضوع المطروح أمامها

5. تكليف صاحب العمل أو من ينوب عنه إبراز أي مستندات أو بيانات لديه تراها اللجنة ضرورية."

يتبين مما تقدم أن لهذه اللجنة صلاحيات واسعة في التحقق من الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل ، وترى الباحثة ، أن اللجنة المكونة من ثلاثة أطراف لو طبقت ماذُكر سابقاً من خلال نص المادة(4) من القرار المشار إليه آنفاً ، ففي هذه الحالة لايستطيع صاحب العمل أن يتخذ أي إجراء من شأنه أن يضر بمصلحة العامل، وبالتالي هذا يحقق حماية للعامل من إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية بإرادة صاحب العمل المنفردة .

وماتجدر الإشارة إليه أن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية من جانب صاحب العمل من أخطر أنواع الإنهاء على العامل ، بما يتسبب له من زعزعة لاستقرار مركزه الوظيفي ولهذا فإن الإنهاء لسبب اقتصادي قد يتخذ ستاراً للإنهاء لأسباب شخصية تعود لصاحب العمل كالإخطار المتعمد بوجود خسارة تلحق بصاحب العمل ، أو ستار الإنهاء بالإنفساخ للقوة القاهرة [1] " .

ومن هنا تثور عدة تساؤلات حول : ماهية الحقوق التي يستحقها العامل إذا ما اتضح أن إنهاء العمل غير مبرر ؟ وإلى أي مدى أعطى المشرع الحق لصاحب العمل بإنشاء الإلتزامات بإرادته المنفردة ؟ وإن كان هنالك تعويض فهل هو كافٍ في حال إنهاء عقد العمل ؟ وفي حال رجوع العامل إلى عمله هل يعد فصله إنهاء لعقد العمل أم مجرد تجميد لعقد عمله ؟

سنحاول الإجابة على التساؤلات السابقة من خلال التقسيم الآتي :

المطلب الأول : التعريف بالإرادة المنفردة .

المطلب الثاني : الحقوق القانونية التي يستحقها العامل عند إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية .

المطلب الثالث : الطبيعة القانونية لفصل العامل لأسباب إقتصادية .

المطلب الأول

التعريف بالإرادة المنفردة

إن الإرادة المنفردة هي مصدر من مصادر الالتزام ، فلا يوجد خلاف حول قدرتها على ترتيب الآثار القانونية بشكل عام [2] .

[1] د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، 2003 ، ص541 .
[2] د. موسى أبو ملوح ، مصادر الإلتزام ، الطبعة الأولى ، بدون دار نشر ، 1995 ، ص 365.

بمعنى آخر إن الإرادة المنفردة لاتنشئ الإلتزام ولاتكون مصدراً له إلا في حالات تدعوها الحاجة إلى إنشاء التزام في ذمة الشخص وبإرادته المنفردة[1] ، وعلى هذا فإن الإرادة المنفردة هي عبارة عن عمل قانوني يصدر من جانب واحد، و يحقق مصلحة طرف واحد وبإمكانها إحدا آثار قانونية مختلفة ومتنوعة[2] ، فقد تكون سبباً لكسب الحقوق كالوصية ، أو قد تنهي رابطة عقدية مثل عزل الوكيل أو إنهاء عقد العمل وغير ذلك من التصرفات التي تنشأ بإرادة واحدة [3] .

كما أن المشرع الأردني اعتبر الإرادة المنفردة أحد مصادر الإلتزام ، من خلال إعطاء المتصرف الحق بترتيب الآثار القانونية التي يكون وحده المسؤول عنها ، ولا يلزم غيره شرط أن يكون التصرف ضمن حدود القانون[4] .

والتصرف الإنفرادي ينعقد بإرادة واحدة دون الحاجة لقبول الطرف الآخر وهو بهذا يختلف عن العقد الذي بدوره لاينعقد إلا بتوافق إرادتين (القبول و الإيجاب) ، إلا أن الأحكام التي تسري على التصرف الإنفرادي هي ذاتها تسري على العقود إلا مايتعلق منها بتوافق إرادتين [5] .

إضافة لما سبق فإن الأحكام المتعلقة بالعقود ومنها الأهلية وخلو الإرادة من العيوب وقيام الإلتزام على محل مشروع ، هي ذاتها تسري على الإرادة المنفردة وبالتالي لايجوز للمتصرف الرجوع عن تصرفه الذي قام به بإرادته المنفردة مالم ينص القانون على غير ذلك[6] .

غير أن القانون المدني الأردني لم يحبذ أن يكون التصرف الإنفرادي مصدراً عاماً لإنشاء الإلتزامات دون تدخل القانون ، بدليل نص المادة 250 من نفس القانون حيث نصت على " يجوز أن يتم التصرف بالإرادة المنفردة للمتصرف دون توقف على القبول ما لم يكن فيه إلزام الغير

---

[1] د. ياسين محمد الجبوري،الوجيز في شرح القانون المدني، مصادر الإلتزام، الجزء الأول ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2008، ص467.
[2] ذات المرجع ، ذات الصفحة .
[3] د.أمجد محمد منصور ، مرجع سابق ، ص 227 .
[4] د. إبراهيم السرحان , نوري حمد خاطر ، شرح القانون المدني الأردني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 344 .
[5] أنظر نص المادة (251) من القانون المدني الأردني
[6] أنظر نص المادة (252) من القانون المدني الأردني .

بشيء وذلك طبقاً لما يقضي به القانون " وهذا كان رأي أحد الباحثين ، بأن التصرف الإنفرادي مقترن بمطابقته للقانون[1] " .

بينما ذهب رأي آخر إلى أن نص المادة المشار إليها أعلاه وتحديداً عبارة " طبقاً لما يقضي به القانون " لاتتعارض مع ما أكدته المذكرات الإيضاحية ، وأن هذه العبارة لاتشكل قيداً على التصرف الإنفرادي ، بدليل إلزام الشخص المتصرف بحدود القانون يعد قيداً على جميع التصرفات القانونية [2].

وتؤيد الباحثة الرأي الأخير ذلك لأن جميع الإلتزامات التي تقع على عاتق الأفراد ينظمها وينشئها القانون الذي بدوره يكون المصدر غير المباشر للإلتزام .

كما أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى " أجاز المشرع وفي المادة (250) من القانون المدني أن يكون الإلتزام بالإرادة المنفردة للمتصرف ، حيث ورد في المذكرة الإيضاحية للقانون المدني تعليق على نص المادة السابقة مايلي : أن الظاهر في الفقه الإسلامي أن المرجع في اشتراط إرادتين متقابلتين أو الإكتفاء بإرادة واحدة لإنشاء التصرف هو ما إذا كان التصرف من المعاوضات أو من التبرعات . فإن كان تبرعاً إبتداء كالهبة والعارية فالراجح أن الركن هو الإيجاب فقط والقبول غير لازم . ذلك إنه إذا كان من شأن المتصرف أن يرتب إلتزاماً في جانب أحد الطرفين دون الآخر فيتم بإيجاب الطرف الملتزم وحده . وعلى ذلك فإنه يمكن القول بأن الأصل في التصرفات في الفقه الإسلامي هو الإرادة المنفردة لا العقد .

2 . يستفاد من المادة (252) من القانون المدني أنه إذا استوفى التصرف الإنفرادي ركنه وشروطه فلا يجوز للمتصرف الرجوع في ما لم ينص القانون على غير ذلك .

---

(1) د. محمد شريف أحمد ، مصادر الإلتزام في القانون المدني الأردني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1999 ، ص 178 .
(2) د. أمجد محمد منصور ، مرجع سابق ، ص 229 .

وبناءً على ماتقدم فإن التصرف الصادر من الإبن إلى والده ومن جانب واحد يمتاز بإنعقاده بإرادة واحدة على خلاف العقد الذي لا يتم إلا بإيجاب وقبول [1] " .

ومن الملاحظ على المشرع الأردني أنه قام بتنظيم بعض تطبيقات التصرف الإنفرادي في القانون المدني كما عالج أحكامها ومنها الوعد بالتعاقد ، والوعد بجائزة [2] .

أما بخصوص إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل باعتباره مقصد دراستنا ، فلم يوضح القانون المدني أحكامه بشكل واضح ومفصل ، وإنما ورد على سبيل المثال إسوةً بالتصرفات الأخرى مثل الوصية ، والعقد الواقف وغيرها ، وكان من الأجدر على المشرع الأردني إعطاء هذا الموضوع حقه بما له من أهمية واضحة في مجال إنهاء العقد بإرادة صاحب العمل المنفردة .

خلاصة القول وبناءً على ماسبق ، ترى الباحثة أن الإرادة المنفردة هي مصدر مباشر لإنشاء الإلتزام الذي يرتبه القانون والذي بدوره يكون المصدر غير المباشر للإلتزام ، واستناداً لهذا الرأي وإنعكاسه على أثر الإرادة المنفردة لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل ، نجد أن القانون أجاز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محدد المدة في ظروف معينة يتعرض لها صاحب العمل ؛ كأزمة مالية أو اقتصادية حسب نص المادة (31) من قانون العمل الأردني وتعديلاته المشار إليها سابقاً .

وعلى ذلك فالأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل للأسباب الاقتصادية نظمها القانون ، وبالتالي فإن صاحب العمل ملزم بها ولا يجوز له مخالفتها و إلا اعُتبر مخالفاً لقواعد آمره، وبهذا ينحصر حق صاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة بينه وبين العامل عند إغلاق المشروع كله أو تقليص حجم العمل فيه ، حسب الظرف الاقتصادي الذي يتعرض له .

---

[1] قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1476 / 2000 (هيئة خماسية) تاريخ 25/ 10 / 2000 . منشورات مركز عدالة

[2] د. ياسين محمد الجبوري ، مرجع سابق ، ص 478 .

من جانب آخر إن الإنهاء بالإرادة المنفردة له مزايا وفي الوقت نفسه له عيوب بالنسبة للعامل ولصاحب العمل ، فمن مزايا الإنهاء بالنسبة لصاحب العمل ، تمكنه من تطوير وسائل الإنتاج التي تتطلب الإستغناء عن بعض العمال ، كما يمكنه من تحقيق مصالح المنشأة ومواجهة مختلف الظروف الاقتصادية أو المالية، أما بالنسبة للعامل ؛ فإن الإنهاء من جانب صاحب العمل قد يحقق له إمكانية الحصول على عمل وأجر أفضل ، أما عن عيوب الإنهاء بالإرادة المنفردة بالنسبة لصاحب العمل ، فقد يحرمه هذا الإنهاء من الحصول على عامل ذي خبرة وكفاءة توازي من استغنى عنهم ، أما بالنسبة للعامل فإن الإنهاء بهذه الطريقة يؤدي إلى تعطله عن عمله ومايكسبه من أجر ، بالإضافة إلى أن الإنهاء بالإرادة المنفردة ينطوي على عنصر المفاجأة بإنهاء العقد من قبل الطرف الأول وهذا يعتبر عيباً مشتركاً بالنسبة لطرفي العقد(1).

المطلب الثاني

الحقوق القانونية التي يستحقها العامل عند إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية

نصت المادة (31 / ه) على " يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ ، ب) من هذه المادة بالعودة الى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن إستخدامهم لدى صاحب العمل " .

نجد من خلال نص المادة السابقة أن للعمال الذين أنهي استخدامهم الحق في العودة إلى عملهم خلال سنة من تاريخ تركهم العمل في حال رجوع العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل .

ومن خلال ماتقدم تثور عدة تساؤلات ، وهي في حال عدم رجوع العمل إلى نشاطه خلال سنة ، ما هي الحقوق القانونية التي يستحقها العامل في هذه الحالة ؟ وهل يسقط حق العامل في الرجوع

(1) د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2006 ، ص 421 .

إلى عمله بعد مرور أكثر من سنة في حال رجوع العمل إلى نشاطه ؟ وفي حال رجوع العامل لعمله ، هل يرجع بنفس بنود العقد القديم أم بعقد جديد ؟ وهل يستحق العامل المنتهية خدماته مكافأة عن نهاية الخدمة ؟

والجدير بالذكر أن نص المادة 31 / ه لم توضح بشكل دقيق عندما نصت تحديداً " تركهم العمل " إذا كان المقصود هنا إنهاء العقد أو تعتبر فترة توقف عن العمل .

بدايةً إن إمكانية رجوع العمال لعملهم هي مسألة تقدرها محكمة الموضوع ، وفي حال توفرت فرصة الرجوع للعمل ، فالعامل يكون مخيراً في حال رجوع العمل إلى طبيعته بين الرجوع لعمله أو الإمتناع من الرجوع إلى عمله ، وهنا يعود في ظل بنود عمله الأصلي[1].

كما أن قانون العمل الأردني قد أغفل النص على استحقاق العامل للأجر عن الفترة التي يتوقف فيها عن عمله في حال قرر وزير العمل إعادته إلى عمله ، في ضوء توصيات اللجنة التي يشكلها الوزير للتحقق من الظروف الاقتصادية أو الفنية التي يدعي بها صاحب العمل ، وبهذا يمكن القول بأن عودة العامل إلى عمله هو نتيجة لعدم وجود مبرر للإنهاء ، وبذلك يجب أن يُكفل لهذا العامل الأوضاع الوظيفية و المالية التي كان من المفروض أن يستحقها لولا إنهاء استخدامه [2] ، بإعتبار أن العامل يستحق أجره ولو لم يؤدي عملاً وفقاً للقانون المدني الأردني .

أما فيما يتعلق بكيفية حساب المكافأة التي يستحقها العامل عن إنتهاء خدماته لأسباب اقتصادية أو فنية ، حيث يمكن الاستنتاج أن المشرع يكون قد اكتفى بنص المادة(32)من قانون العمل الأردني وتعديلاته التي تنص على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة في العقد غير محدد المدة حيث جاء فيها : " يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب ، الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى

---

[1] د. أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 288 .
[2] ذات المرجع ، ص288 - 289 .

عن كسور السنة مكافأة نسبية، وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه . أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلا خلال الإثني عشر شهراً السابقة لإنتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولايزيد أي منها على ستين يوماً كإنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة " .

ومن خلال ماتقدم يمكن طرح السؤال الآتي ، هل المكافأة عادلة في حال إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية ؟

ترى الباحثة أن المكافأة المنصوص عليها في المادة (32) من قانون العمل الأردني المذكورة آنفا غير عادلة على الاطلاق ، وذلك لأن إنهاء استخدام العامل وضياع مصدر رزقه لايوازي مقدار المكافأة، وكان من الأجدر أن يسعى صاحب العمل لتوفير فرص عمل أخرى للعمال الذين أنهى استخدامهم لأسباب اقتصادية أو فنية .

وقبل الإنتهاء من الحديث عن حق العامل بالرجوع إلى العمل ، يجب توضيح حالة توقف العامل عن عمله ، وهل يستطيع العمل لدى رب عمل آخر خلال فترة التوقف ؟

لم يشترط المشرع رجوع العامل إلى عمله الأصلي في حالة رجوع العمل إلى طبيعته وهذا مابينته المادة 31 / ه المذكورة سابقاً ، عندما نصت تحديداً " يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم " والمقصود هنا أن العامل الذي أنهيت خدماته قد أحلت الرابطة العقدية بينه وبين صاحب العمل الأول ، وبالتالي أصبح غير مقيد بشروط العقد القديم الذي يربطه بصاحب العمل السابق وبإمكانه العمل لدى صاحب عمل آخر .

إضافة لما سبق نصت المادة (31 / و) من قانون العمل الأردني على أنه " يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة " .

تبين من خلال نص المادة أعلاه أن المشرع الأردني أعطى الحق للعامل الذي علق عقد عمله من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية أو فنية أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه المنصوص عليها في قانون العمل الأردني .

حيث تتمثل الحقوق المقررة للعامل عن إنتهاء خدمته في [1] ، إعطاء العامل مكافأة نهاية الخدمة، فقد نظم قانون العمل الأردني أحكام المكافأة في المادة (32) المشار إليها سابقاً ، مع مراعاة ماورد في نص المادة (28) من نفس القانون ، وبشرط أن لايكون العامل خاضعا للضمان الاجتماعي ، ففي حالة إنهاء عقد عمله شرط أن يكون عقد عمله غير محدد المدة وسواء كان الإنهاء مشروعاً أو غير مشروع ، فصاحب العمل ملزم بإعطائه المكافأة لنهاية خدمته .

أما الحق الثاني فهو شهادة نهاية الخدمة ، حيث نصت المادة (30) من قانون العمل الأردني"على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند إنتهاء خدمته بناءً على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر اسم العامل ونوع عمله وتاريخ إلتحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل من أوراق وشهادات وأدوات " .

يتضح من نص المادة السابقة ، أن صاحب العمل ملزم بإعطاء شهادة نهاية الخدمة للعامل سواء كان الإنهاء مشروعاً أو غير مشروع لأن النص جاء عاماً وغير محدد لحالة معينة . أما بالنسبة للحق الأخير فهو يتمثل في رد الأغراض الخاصة بالعامل ، وهذا ماجاءت به المادة (30) من قانون العمل سابقة الذكر، حيث ألزمت صاحب العمل برد جميع ما أودعه العامل لديه من أغراض وأدوات خاصة بالعامل .

---

[1] د. سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 455 ومابعدها .

كما نصت المادة (31 / د) من قانون العمل الأردني على " لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدره بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الإستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقاً وتصدر قرارها في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة " .

يتضح من خلال ماورد في النص أن المشرع قد أعطى للعامل المتضرر من قرار الوزير الحق في أن يتقدم بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه القرار سواء بتعليق عقده أو إنهائه ، وتقوم محكمة الاستئناف بدورها بإصدار قرارها في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن.

وترى الباحثة أن الغاية من تحديد شهر للنظر في طلب العامل ، هو السرعة في التأكد والتدقيق فيما إذا كان قرار الوزير بمحله ، أو أن تقرر المحكمة المختصة رجوع العامل لعمله في حال تبين لها أن إنهاء عقد عمل العامل كان غير مبرر ولايستند لأسباب حقيقية .

بالإضافة لذلك نجد المشرع من خلال نص المادة السابقة ، قد أعطى فرصة للعمال المتضررين من قرار الوزير في العودة إلى عملهم ، وهذا يعتبر من أبسط الحقوق التي يتمتع بها العمال .

المطلب الثالث

الطبيعة القانونية لفصل العامل لأسباب اقتصادية

إلى جانب الحقوق القانونية التي تناولناها سابقاً التي تترتب عند إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ولأهمية هذا الموضوع ومايترتب عليه من آثار ، سنحاول من خلال هذا المطلب بيان الطبيعة القانونية لفصل العمال ، فهل هي إنهاء للرابطة العقدية أم وقف لعقد العمل في حال رجوع العمال إلى عملهم السابق أم غير ذلك ؟

بداية إن المادة (31) من قانون العمل المشار إليها سابقاً ، نصت على حالة رجوع العامل إلى عمله خلال سنة من تاريخ إنهاء استخدامه ، وهذا الأمر متعلق برجوع العمل الى نشاطه ، وهذه الحالة تبين أن للعامل حرية الاختيار بين الرجوع لعمله إذا أمكن ذلك وبين العمل لدى صاحب عمل آخر ، بما إنه أنهي استخدامه وتحلل من إلتزاماته التي كانت تربطه بصاحب العمل [1] .

من جانب آخر قد يأخذ صاحب العمل من وقف العقد أو تجميدة كإجراء بديل لإنهاء عقود العمل ، بمعنى آخر يبقى العقد قائماً لكن الإلتزامات تتوقف بالنسبة لطرفي العقد ، وقد يكون سبب الوقف راجع الى العامل أو لصاحب العامل أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين وهذا هو الأصل ، وفي حالتنا هذه تكون الأسباب راجعة لصاحب العمل بسبب الظروف الاقتصادية أو الفنية التي يتعرض لها .

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري أشار إلى أن وقف عقد العمل يتحقق لسببين ، الأول هو إتفاق طرفي العقد على توقيف العقد لفترة حتى إنتهاء السبب الذي من أجله توقف عقد العمل ، والسبب الثاني يكون في إستحالة تنفيذ العقد ، وتكون هذه الإستحالة مؤقتة لاتؤدي إلى إنهاء العقد بل تؤدي إلى وقفه [2] .

ومن هنا يمكن القول إن المشرع الأردني نص في المادة (31) من قانون العمل على حالتين ، حالة إنهاء عقد العمل وإعطاء العامل عن ذلك جميع إستحقاقاته القانونية ، كما نص على حالة تعليق عقد العمل والمقصود بالتعليق هنا هو توقف العقد عن ترتيب الالتزامات بالنسبة لطرفي العقد لكنه يبقى قائما لحين زوال سبب الوقف ورجوع العمل إلى طبيعته .وعلى ذلك يمكن القول أن الظروف

[1] أنظر نص المادة 31 / ه من قانون العمل الأردني وتعديلاته .
[2] د. عدنان العابد و يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 293 ، 294 .

الاقتصادية مؤقته حيث يمكن رجوع العامل لعمله بعد إنتهاء تلك الظروف وعودة العمل إلى نشاطه ، وكذلك يمكن أن تكون الظروف الاقتصادية سبباً لإنهاء عقود العمل [1].

وبناءً على ماتقدم يمكن القول أن الطبيعة القانونية لفصل العامل لأسباب اقتصادية ، تتمثل في الإنهاء لعقد العمل وإنتهاء الرابطة العقدية ، وللعامل الحق في العمل لدى صاحب عمل آخر بعد الحصول على جميع إستحقاقاتة القانونية عن إنتهاء الخدمة من صاحب العمل السابق ، بالإضافة إلى حق العامل الذي أنهيت خدماته بالعودة إلى عمله السابق خلال سنة من تاريخ تركه العمل ، في حال عودة العمل إلى نشاطه وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل ، وهذا ما أكدت عليه المادة (31 / ه) من قانون العمل الأردني وتعديلاته المشار إليها سابقاً .

من جانب آخر أجازت المادة (31 / و) من قانون العمل الأردني وتعديلاته للعامل ترك عمله دون إشعار في حال علق عقد عمله من جانب صاحب العمل مع إحتفاظه بجميع حقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة والمتمثلة بالمكافأة والإستحقاقات الأخرى .

ترى الباحثة أن الطبيعة القانونية لفصل العامل لأسباب اقتصادية تتمثل بحالتين : الحالة الاولى هي إنهاء عقد العمل مع إحتفاظ العامل بجميع حقوقه القانونية عند إنتهاء الخدمة وبهذا يكون من حق العامل العمل لدى رب عمل آخر وقيامه بعمل مختلف عن العمل الذي كان يقوم به في السابق.

أما الحالة الثانية فهي حق العامل بالرجوع إلى عمله خلال سنة من تاريخ تركه العمل وهذا في حال عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامه لدى صاحب العمل؛ وبالتالي تكون هذه الحالة هي وقف للعمل ، أي العقد يبقى قائما والإلتزامات تتوقف بالنسبة لطرفي العقد ، وبالتالي من حق العامل الرجوع لعمله السابق بعد أن تنتهي حالة وقف عقد العمل مابين الطرفين ، وبهذا يمكن القول إن الأسباب الاقتصادية من الممكن أن تكون مؤقته يمكن تداركها بعد مدة معينة ، وبالتالي عودة العمل إلى نشاطه السابق أو تكون دائمة لا يستطيع صاحب العمل تداركها أو التخفيف من خطورتها

[1] د. رمضان عبد الله غانم ، مرجع سابق ، ص281 .

، وهذا في حالة تعرضه لأزمة مالية حقيقية يصعب تجاوزها مما يضطره إلى إنهاء إستخدام العمال لديه .

الفصل الثاني

حالات إنهاء عقد العمل الواردة في المادة 31 من قانون العمل الاردني والأثر القانوني

لقد تّبين من خلال ماسبق أن التقدم التقني والصناعي قد يحتم على صاحب العمل التغيير المستمر في مجال عمله سواء بتجديد مشروعه أو استبدال نظام الإنتاج بآخر متطور، أو إعادة هيكلة المشروع من خلال التخفيض في عدد العمال بسبب ظروف اقتصادية يمر بها صاحب العمل ، وبالتالي انعكس ذلك على قطاع كبير من العمال الذين تعرضوا لإنهاء عقودهم أو تعليقها بسبب تلك الظروف .

إضافة لذلك ، حتى يكون الإنهاء الذي يقوم به صاحب العمل مشروعاً ، أن يستند لأسباب مبررة وأن الظروف الاقتصادية التي يدعي بها صاحب العمل يجب أن تكون موجودة فعلا وإلا أعتبر متعسفاً في استعمال حقه .

وإستناداً لذلك قامت غالبية التشريعات المقارنة ، ومنها التشريع الأردني بالاهتمام بمشكلة إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل لظروف اقتصادية ، من خلال مواجهتها بتنظيم أحكام تتلاءم مع تلك الظروف ، تكفل التوفيق بين الاعتبارات التي تتمثل بالإستقرار لعلاقات العمل ، والاعتبارات التي تفرضها القوانين الاقتصادية ، كضرورة لمسايرة التطور والنشاط الاقتصادي[1].

واستناداً لما سبق سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : الإطار القانوني لإنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية .

---

[1] د. حسن عبد الرحمن قدوس ، مرجع سابق ، ص 9 .

المبحث الثاني : التعسف في إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية .

المبحث الأول

الإطار القانوني لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

يشكل هذا الموضوع أهمية خاصة كون أغلب حالات الإنهاء لعقد العمل تصدر من جانب صاحب العمل ، فقد أجازت المادة (31) من قانون العمل الأردني المشار إليها سابقاً لصاحب العمل إنهاء أو تعليق عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها في حال تعرضها لظروف اقتصادية سيئة لايستطيع الاستمرار في عمله في ظل وجود هذه الظروف .

وتاكيداً لما أشرنا إليه سابقاً من هذه الدراسة ، يشترط لأن تكون الظروف الاقتصادية أو الفنية التي يمر بها صاحب العمل مبررة للإنهاء ، أن تكون موجودة وقت اتخاذ صاحب العمل قراره في الإنهاء أو التعليق لعقود العمل ، لأنه لا يمكن أن يبررَ الإنهاء بأوضاع غير مستقرة ويمكن تداركها في المستقبل(1).

ومن أمثلة الظروف الاقتصادية التي يتعرض لها صاحب العمل والتي تبرر الإنهاء ، نذكر الصعوبات المالية ، وتغيير الوسائل الفنية ، وانخفاض حجم الطلب ، وإن هذه الظروف ليس من الضروري أن تكون خارجة عن إرادة صاحب العمل ، بل من الممكن أن تكون لإرادته دور في الإجراءات التي يتخذها أو التغييرات التي يدخلها على المشروع التابع له (2) . فقد يقوم صاحب العمل بإرادته بإدخال أنظمة جديدة على مشروعه بما يواكب التطورات العلمية والفنية ومسايرتها ، وبالتالي توسيع دائرة نشاطه حتى لايظل مشروعه متخلفاً عن باقي المشاريع ، بما ينعكس في النهاية على الإنتاج والمنافسة في الأسواق(3) .

(1) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، 2007 ، ص423 .
(2) د. حسام الدين كامل الأهواني ، مرجع سابق ، ص687 .
(3) محمد عبد الغفار البسيوني ، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل ، دار النهضة العربية ، 1997 ، ص 197 .

وللإحاطة أكثر بهذا الموضوع سنقوم بتقسيم هذا المبحث بما يتلاءم مع ماسبق إلى مطلبين :

المطلب الأول : التطورات التشريعية والقضائية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية .

المطلب الثاني : إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية .

المطلب الأول

التطورات التشريعية والقضائية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

سنتناول في هذا المطلب تطور المسار التشريعي الذي مر به نص المادة (31) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 ، حيث مر بمراحل مختلفة اتجه في البداية إلى المرونة وبعدها مايوحي بالتشدد ، وبالتالي فقد تعرض نص المادة المشار إليها إلى عدة تعديلات[1] ، فقد كان نص المادة (31) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 يتضمن فقرتين نصت الفقرة (أ)على " يجوز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة ، كلها أو بعضها أو تعليقها ، إذا إقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء أو التعليق ، كتقليص حجم العمل ، أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل ، شريطة إشعار الوزارة بذلك " .

كما نصت الفقرة ب على " لوزير العمل تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث للتحقق من سلامة الإجراءات " من خلال نص المادة المذكورة ، نرى أن المشرع أعطى صاحب العمل صلاحية مطلقة في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة ، كما أنه لم يحدد إذا كان إشعار الوزارة يتم قبل الإنهاء أو بعده ، بالإضافة إلى أن تشكيل اللجنة هي مسألة اختيارية بالنسبة للوزير .

فقد ورد قرار لمحكمة التمييز الأردنية ينص على " أن المادة (31) من قانون العمل لاتتطلب إشعار الوزارة مسبقاً قبل فصل العامل ، لأن الغاية من إشعار الوزارة بذلك هو أن تتثبت الوزارة

[1] د. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 137 .

من صحة المعلومات ، وما إذا كان تخفيض عدد العمال والإستغناء عنهم واقع في محله أم لا[1]".

تبين لنا من خلال قرار محكمة التمييز الموقرة أن مسألة إشعار الوزارة من قبل صاحب العمل ليس بالضرورة أن يتم قبل الإنهاء ، فقد سمح القضاء لصاحب العمل بأن يقوم بإنهاء العقود ومن ثم إبلاغ الوزارة ، وهذا أمر غير منطقي وفيه هدر لحقوق العمال .

ومن الواضح أن نص المادة (31) من قانون العمل الأردني قد تعرض للإنتقادات بسبب عدم مراعاته لحقوق العمال ، فقد جاء القانون المؤقت رقم (51) لسنة (2002) ليعدل ماورد في النص السابق ، حيث جاء بأربع فقرات مختلفة ، نصت الفقرة (أ) على " إذا إقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل ، أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة ، أو تعليقها كلها أو بعضها ، فعليه تبليغ الوزير بذلك خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك " .

من خلال الفقرة السابقة نرى أن المشرع قد ألزم صاحب العمل على عكس النص السابق ، فقد تطلب أن يكون التبليغ المقدم لوزارة العمل خطياً ، ومعززاً بالأسباب المبررة لإنهاء أو تعليق عقود العمل ، إلا إن النص بقي غامضاً من حيث عدم تحديده إن كان إشعار الوزارة قبل الإنهاء أم بعده[2] . أما الفقرة (ب) فقد نصت على أنه " يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة ، للتحقق من سلامة اجراءات صاحب العمل ، وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير ، خلال مدة لاتتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ " .

والواضح من هذه الفقرة أنها ألزمت وزير العمل بتشكيل اللجنة الثلاثية للتحقق من اجراءات صاحب العمل على خلاف النص السابق حين كانت جوازية للوزير، مما يشكل ضمانة وجدية أكبر من قبل صاحب العمل .

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1536 / 1998 (هيئة خماسية) تاريخ 2/28/ 1999 المنشور على الصفحة 523 من عدد المجلة القضائية رقم 2 تاريخ 1/1/ 1999 ، أنظر بنفس الإتجاه قرار محكمة التمييز رقم 548 / 1999 تاريخ 23/ 9/ 1999 .

[2] د. يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 140

وقد نصت الفقرة (ج) على أنه " يصدر الوزير قراره بشأن التوصية خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها " .

يتضح لنا ، أن الوزير هو الذي يصدر قراره استناداً لتوصيات اللجنة الثلاثية سواء بالرفض أو بالموافقة على اجراءات صاحب العمل .

أما الفقرة (د) نصت على " إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة ، أن على صاحب العمل إعادة عدد من العمال إلى مواقعهم ، وأن ظروف العمل تحتمل ذلك فيجوز لصاحب العمل الطعن بقرار الوزير أمام محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغ هذا القرار، وتنظر المحكمة فيه تدقيقاً بصورة مستعجلة ، حيث يبت في الاستئناف خلال مدة لاتتجاوز شهرا ، ويكون قرارها قطعياً " ومن هذا النص يتضح أن رقابة الوزير لاحقة على قرار صاحب العمل استناداً لما ورد في النص " إعادة عدد من العمال " حيث يتبين من هذه العبارة أن صاحب العمل قد قام بتسريح جماعي للعمال [1] ، وللوزير بعد ذلك أن يقوم بإعادة هؤلاء العمال إذا تبين له وفي ضوء توصيات اللجنة أن ظروف العمل تحتمل عودتهم ، من جهة أخرى كان من العدالة أن يقضي النص على حق العمال المسرحين في الطعن أمام المحكمة مساواة مع أصحاب العمل [2] .

وقد أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الاتجاه عندما ذهبت إلى " أن الفقرة (د) أوجبت على صاحب العمل إعادة العمال إلى مواقعهم ، إذا قرر الوزير في ضوء توصيات اللجنة المبحوث عنها في الفقرة (ب) أن ظروف صاحب العمل تحتمل عودتهم وكذلك الفقرة (أ) من هذه المادة التي لم تشترط على صاحب العمل أن يشعر وزارة العمل مسبقاً قبل إنهاء عقد العمل أو تعليقه ، ومما يعزز ذلك أن الفقرة (ب) من ذات المادة أجازت للوزير تشكيل لجنة من أطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من سلامة الاجراءات، وذلك بغرض فرض رقابة لاحقة على اجراءات صاحب العمل

[1] المرجع السابق ، ص 141 .
[2] أنظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 3477 / 2005 (هيئة خماسية) تاريخ 20 / 4 / 2006 . منشورات مركز عدالة.

المنصوص عليها في الفقرة (أ) وهي إنهاء عقود العمل غير محدودة المدة أوتعليقها ، نتيجة توافر ظروف اقتصادية أو فنية تقتضي تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج أو التوقف نهائياً عن العمل ، كما أعطى المشرع لوزير العمل صلاحية إعادة العمال إلى العمل ولا تكون الإعادة إلى العمل إلا بعد أن يكون إنهاء عقد العمل قد تم وحدث فعلاً ، وبالتالي فليس شرطاً أن يتم إبلاغ الوزارة مسبقاً قبل إنهاء عقود العمل إذ يجوز إنهاء هذه العقود ، ومن ثم إبلاغ الوزارة طالما أن ذلك كله يخضع لرقابة اللجنة الثلاثية الاطراف ، التي يشكلها الوزير لغاية التأكد والتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل ، مع التنويه إلى أن المشرع في المادة (31) قبل التعديل ترك الخيار لوزير العمل في تشكيل هذه اللجنة ، إذ ما رأى وزير العمل ضرورة لذلك ، قرار الهيئة العامة رقم 2407 / 1998 تاريخ 5/15/ 1999 بينها في المادة (31) من قانون العمل بعد التعديل وبمقتضى الفقرة (ب) من هذه المادة فإن الوزير ملزم بتشكيل هذه اللجنة وليست متروكة لرأيه إن شاء شكل هذه اللجنة وإن لم يشأ لم يشكلها ، وعليه وحيث أن محكمة الإستئناف قد نحت منحىً مغايراً في تفسير المادة (31) من قانون العمل فيكون قرارها مستوجباً النقض من هذه الجهة [1] ".

وبعد سنتين طرأ تعديل آخر لنص المادة (31) من قانون العمل الأردني من خلال القانون رقم (11) لسنة 2004 وتمثلت هذه التعديلات في إضافة كلمة " فوراً " على نص المادة (31 / أ) حيث أصبحت تنص " معززاً بالأسباب المبررة لذلك فوراً " ، وترى الباحثة أن هذا التعديل لم يغير من النص السابق ولم يُضف شيئاً جديداً له ، عدا أن تأخذ الاجراءات صفة الاستعجال من قبل صاحب العمل ، وبقي الغموض مسيطراً على نص المادة حول مسألة إبلاغ وزارة العمل ، فلم يوضح النص مدة معينة يتم خلالها إبلاغ الوزارة ، ولكن يمكن أن نستنتج من الأحكام القضائية لمحكمة التمييز الأردنية التي صدرت بعد تعديل نص المادة (31) من قانون العمل ، إنها لم تشترط أن يكون إبلاغ وزارة العمل قبل الإنهاء وتركت ذلك لرغبة صاحب العمل سواء يتم الإبلاغ قبل الإنهاء أو بعده .

---

[1] قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 3787 / 2003 (هيئة خماسية) تاريخ 5 / 5 / 2004 . منشورات مركز عدالة .

حيث أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى : " يستفاد من نص المادة (31) من قانون العمل أن المشرع أجاز لصاحب العمل إنهاء العقود غير المحددة وتعليقها في حال قيام ظروف اقتصادية أو فنية تستدعي هذا الإنهاء ، وهذا التعليق لتقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل شريطة أن يقوم صاحب العمل بإشعار وزارة العمل بذلك سواء قبل إنهاء أو تعليق العقود أو بعد ذلك ، كما أجاز المشرع للوزير أن يشكل لجنة من أطراف الإنتاج للتحقق من سلامة الإجراءات المتخذة [1] " .

كما ألغيت الفقرة (د) وأضيفت فقرة جديدة محلها نصت على " لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة ج من هذه المادة ، أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الإستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقاً، وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة " .

من خلال هذا النص نلاحظ أن حق الطعن أصبح مقرراً لكلا الطرفين على خلاف النص السابق الذي كان يقتصر في ذلك على صاحب العمل ، وحسناً فعل المشرع ، لأن المساواة والعدالة تقتضي ذلك ، دون أن يقتصر حق معين على طرف واحد دون غيره سواء العامل أو صاحب العمل .

وكان آخر تعديل طرأ على نص المادة (31) من قانون العمل ، كان بموجب القانون المعدل رقم (26) لسنة 2010 حيث أضاف التعديل عبارة " قبل إتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص " والمقصود هنا أن المشرع قد ألزم صاحب العمل بعدم إتخاذ أي اجراء بالإنهاء أو التعليق لعقود العمل قبل إشعار وزارة العمل للتحقق من سلامة اجراءاته والظروف الاقتصادية التي يدعي بها .

ومنعا للتكرار فإن الفقرتين (ه، و) من نص المادة (31) من قانون العمل الأردني ، تم تناولهما سابقاً من هذه الدراسة ، حيث سأكتفي بذكر مضمون كل منهما ، فقد نصت الفقرة (ه) على"يتمتع

---

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 3477/ 2005 (هيئة خماسية) تاريخ 20/ 4/ 2006 .

العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل " .

أما الفقرة(و) فقد نصت على " يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة " .

المطلب الثاني

إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

يعتبر توقف صاحب العمل عن عمله أمراً طبيعياً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة، وهنا يثور التساؤل حول ما إذا كان المقصود هو توقف إحدى المنشآت التابعة لصاحب العمل أو التوقف كلياً عن ممارسة أعماله الاقتصادية ، فعلى سبيل المثال هل يعتبر إنهاء عقود العمل في إحدى المنشآت التابعة لصاحب العمل مبرراً في حال وجود منشأة أخرى تابعة لصاحب العمل نفسه مع تحقق مكنة نقل العمال الذين أنهي استخدامهم لتلك المنشأة الأخرى التابعه له ؟ وللإجابة عما سبق يمكن القول أن المادة (31) من قانون العمل الأردني وتعديلاته سابقة الذكر لم تنص صراحة على الإجابة حيث جاءت المادة السابقة لتمكن صاحب العمل من إنهاء عقود العمل أو تعليقها بسبب تعرضه لظروف إقتصادية أو فنية ، تمنعه من استخدام جميع العمال لديه ، كما أنه ليس من المنطق إنهاء عقود العمال في منشأة ما وفي الوقت نفسه تشغيل عمال آخرين في منشأة أخرى تابعة لصاحب العمل ، وتقوم بأعمال تلك المنشأة نفسها التي توقف العمل فيها لأسباب اقتصادية ، كما لو كان لصاحب العمل مؤسسة فيها عدة فروع فبالإمكان نقل هؤلاء العمال لإحدى فروع المؤسسة بدلاً من إنهاء عقودهم [1] .

وترى الباحثة أهمية النص في قانون العمل الأردني ، على صاحب العمل الذي يملك أكثر من فرع

[1] د. أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 286 .

للمنشأة أو المؤسسة التابعة له ، أن يقوم بنقل العمال الذين يرغب بإنهاء عقود عملهم لإحدى فروع المؤسسة التابعه له ، وهذا الإجراء يكون كبديل لإنهاء عقود العمل ، وهو أمر مهم للمحافظة على الاستقرار الوظيفي للعامل وبنفس الوقت للتقليل من ظاهرة البطالة .

من جانب آخر ، إذا كان صاحب العامل ليس باستطاعته نقل العمال الذين يرغب بإنهاء خدماتهم لإحدى فروع المؤسسة التابعة له لأي سبب من الأسباب ، شرط أن تكون هذه الأسباب منطقية وليست مجرد حجة لكي لايقوم صاحب العمل بنقلهم لإحدى فروع المؤسسة التابعة له ، فهنا ليس للعمال الإدعاء بأن الإنهاء كان غير مشروع أو يشوبه التعسف.

وقد تكون الأسباب المشار إليها أعلاه تتمثل في إنهاء الاستخدام بسبب إنتهاء العمل الذي من أجله تم التعاقد مع العامل ، أو عدم توفر عمل بديل لدى نفس صاحب العمل ، وبهذه الحالة يكون الإنهاء مشروعاً ويستند لأسباب مبررة [1].

وقد أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى " إذا كان سبب إنهاء خدمات المدعي من قبل الشركة المدعى عليها راجعاً لإنتهاء جميع الأعمال الخاصة بالمشروع ، فيكون إنهاء عمل المدعي والحالة هذه عائداً لتقليص حجم العمل بالمشروع ومتفقاً مع أحكام المادة (31) من قانون العمل[2] " .

وعلى هذا الأساس سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين :

الفرع الأول : إنهاء عقد العمل بسبب إعادة هيكلة المشروع .

الفرع الثاني : معيار إختيار العمال لغاية إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية .

---

[1] ذات المرجع ، ذات الصفحة .
[2] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2766 / 2004 بتاريخ 20 / 2 / 2005 . منشورات مركز عدالة .

الفرع الأول

إنهاء عقد العمل بسبب إعادة هيكلة المشروع

يعد التعديل الهيكلي للمؤسسة التابعة لصاحب العمل من أبرز الأسباب لإنهاء عقد العمل سواء كان التعديل بهيكلها الإداري ، أو الفني ، أو القانوني .

ومن أهم المظاهر التي يتسم بها التعديل الهيكلي هو تضييق دائرة النشاط من خلال إلغاء أحد فروع المؤسسة أو التخفيض من النشاط أو إلغاء بعض الوظائف ، للتخفيف من الأعباء أو الاستعاضة عن الجهد البشري ، بتحديث أساليب الإنتاج وتطوير الآلات والمكائن ، غير أن التعديل الهيكلي ليس بالضرورة أن يكون ناتجاً عن تغييرات بسبب التطور التكنولوجي أوبسبب صعوبات اقتصادية ، فقد يكون ناتجاً عن تغييرات مستمرة لعمليات إعادة تقسيم النشاط الإداري أو إعادة تجميع النشاط ، وبمعنى آخر إذا كان التعديل الهيكلي لايستهدف مصلحة المؤسسة أو المشروع التابع لصاحب العمل ، بل كان هدف صاحب العمل تخفيض ساعات العمل والتقليل من الأجور ، فهذا لايكون مبرراً للإنهاء بسبب اقتصادي [1] .

ويبقى موضوع التحقق من أن التعديلات الهيكلية التي يقوم بها صاحب العمل ، حقيقة وليست ستاراً لمتطلبات صاحب العمل كما أشرنا أعلاه ، من اختصاص قاضي الموضوع الذي بدوره يستطيع التوصل إلى ذلك .

كما أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى أنه " أجاز المشرع لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها إذا اقتضت ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء شريطة إشعار وزارة العمل بذلك وفقاً للمادة (31) من قانون العمل وعليه وحيث أن المبررات الخطية التي تشير إليها الجهة المميزة والموجهة لوزارة العمل تبين أن هناك كتاباً يتضمن إشعاراً للوزارة بأن الشركة لسوء الأوضاع الاقتصادية ، تنوي إعادة الهيكلة التنظيمية ،

---

[1] د. محمود سلامة جبر ، مرجع سابق ، ص 196 ومابعدها .

وفصل بعض العاملين بعد تغيير الهيكل التنظيمي كاملا للعمل ولم يرد في هذا الكتاب ذكر لأشخاص معينين قد تم فصلهم كما لم يصدر أي كتاب آخر بفصل أشخاص معينين مع إشعار الوزارة بأسمائهم كما تتطلب المادة (31/ 1) من قانون العمل وعليه يكون فصل الشركة للمدعي غير متفق وأحكام المادة (31) المذكورة أعلاه وأن استلامه حقوقه من الشركة لايحرمه من المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي حيث أن فصله كان تعسفيا [1] " .

يتبين من خلال قرار محكمة التمييز الموقره أن التعديل الهيكلي الذي يقوم به صاحب العمل هو نتيجة لأوضاع اقتصادية سيئة تلحق بالمؤسسة التابعة لصاحب العمل ، إلا أن المشرع الأردني اشترط إبلاغ وزارة العمل قبل اتخاذ أي إجراء بالفصل، وبما أن الجهة المميزة لم تبلغ الوزارة ؛ فالقرار جاء لمصلحة العامل بالمطالبة بجميع حقوقه المنصوص عليها في القانون ، بالإضافة إلى تعويضه عن الفصل التعسفي وهذا مانصّت عليه المادة (25) من قانون العمل الأردني وتعديلاته .

كما قضت محكمة التمييز الأردنية بقرار آخر لها " قرار الهيئة العامة لمحكمة التمييز رقم 2407 / 98 تاريخ 15 /5 / 1999 الذي تضمن أن فصل العامل بموجب المادة (31 / أ) من قانون العمل بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها الشركة المدعى عليها ؛ والتي فرضت عليها إعادة الهيكلة والتنظيم من خلال تقليص مصاريفها ، وتخفيض عدد المستخدمين لديها ليتناسب مع مستوى إنتاجها هو فصل قانوني وغير تعسفي طالما أنها أبلغت وزارة العمل بذلك؛ وبرغبتها بالإستغناء عن خدمات أعداد من العاملين لديها وأرفقت لها قوائم بأسمائهم وتواريخ الاستغناء عن خدماتهم وكان اسم المميز من ضمنهم تطبيقا لنص المادة (31) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996

---

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1682 / 1999 (هيئة خماسية) تاريخ 15/ 2/ 2000 المنشور على الصفحة 2705 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1/ 1/ 2002 .

حتى لو كان اشعار الوزارة بهذا الإجراء جاء بعد الفصل لأن المادة (31 / أ) المشار إليها لم تشترط أن يكون الإشعار المذكور سابقا على تلك الإجراءات [1] " .

من خلال القرار السابق تبين أن التعديل الهيكلي الذي قامت به الشركة بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة يتمثّل في تقليص المصاريف ، وتخفيض عدد المستخدمين، وذلك ليتناسب مع مستوى إنتاجها ، وقد أعطت المحكمة الحق للشركة المدعى عليها بأن الفصل كان قانونياً وغير تعسفي وهذا يرجع للبلاغ الذي تقدمت به الشركة المدعى عليها لوزارة العمل بالإضافة إلى إرفاقها قوائم بأسماء المستخدمين الذين تم الإستغناء عنهم ، ورأت المحكمة أن هذا كفيل بجعل الإنهاء مبرراً وقانونياً وغير تعسفي .

وترى الباحثة أن القرار لم يتضمن موضوع التحقق من جدية الظروف التي يتعرض لها صاحب العمل ، حيث اكتفت المحكمة بالأخذ بعين الاعتبار ماقامت به الشركة من خلال تقديم البلاغ للوزارة ، وبالتالي اعتبرت أن الفصل مبرر وقانوني ، كما أن التحقق من سلامة اجراءات صاحب أمر مهم لضمان حقوق العمال .

من جانب آخر ذهب رأي [2] إلى أن إعادة هيكلة المؤسسة لايدرج من ضمن الاسباب الاقتصادية ، وبالتالي كان من الأفضل على محكمة التمييز أن لاتعتبر التعديل الهيكلي سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل إلا إذا كانت هناك ظروف طارئة تمر بها المؤسسة تستوجب ذلك ويعود سبب المطالبة بعدم إدراج إعادة الهيكلة من ضمن الأسباب الاقتصادية إلى أن المادة (31) جاءت لتمكين صاحب العمل من إنهاء استخدام بعض العمال من دون مبرر لا لمواجهة ظروف اقتصادية غير متوقعة ، وهذا يرجع للمشروعية التي أقرها القانون لإنهاء عقد العمل بسبب إعادة هيكلة المؤسسة .

---

[1] قرار محكمة التمييز الارنية بصفتها الحقوقية رقم 1410 / 1999 (هيئة خماسية) تاريخ 2000/4/4 المنشور على الصفحة 320 من عدد المجلة القضائية رقم 4 بتاريخ 2000/1/1 . أنظر بنفس الإتجاه تمييز حقوق رقم 2360 / 1998 الصادر بتاريخ 28 / 4 / 1999 المنشور على الصفحة 506 / 4 من المجلة القضائية لسنة 1999 . تمييز حقوق رقم 2008/3286 تاريخ 2010/2/21 منشورات مركز عدالة .

[2] . أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 287

وتؤيد الباحثة الرأي السابق وتضيف إليه أنه لايسمح لصاحب العمل باعادة هيكلة المشروع إلا إذا كانت الظروف التي يمر بها تستوجب ذلك ، مثل تعرضه لأزمة مالية أو خسارة لايمكن تداركها من دون إعادة الهيكلة ، بالإضافة إلى تحديد مدة معينة لإعادة هيكلة المشروع التابع لصاحب العمل تعتبر فترة توقف بالنسبة للعامل وبرجوع العمل إلى نشاطه يستطيع العمال الرجوع إلى ممارسة أعمالهم .

والجدير بالذكر أن المادة (31) من قانون العمل الأردني المشار إليها سابقاً المتعلقة بإعادة هيكلة المشروع وصفها البعض من العمال المتضررين من إنهاء عقود عملهم ؛ بسبب إعادة هيكلة المشروع بأنها سيف على أرزاقهم تقطعه متى شاءت ذلك ، ويرجع سبب ذلك الوصف من قبل العمال ، إلى إنهاء عقد (90) عاملا وإنضمامهم إلى صفوف البطالة بحجة عدم الاستطاعة المالية من قبل صاحب العمل ، كما طالب العمال المنهي خدماتهم بإلغاء نص المادة (31) من قانون العمل ذلك لأنها تعطي لصاحب العمل الصلاحية الكاملة بإنهاء خدمات العامل بعذر الضائقة المالية رافضين أن يكون العامل أول ضحية جراء تضرر صاحب العمل مادياً [1] .

وبنفس الصدد كشف تقرير حكومي أعدته وزارة العمل حول عدد الشركات المتقدمة بطلبات إعادة هيكلة وتسريح عمالها ، وأشار التقرير إلى أن مجموع العمال المراد تسريحهم (168) عاملا مقارنة مع (35) عاملا عن نفس الفترة من العام 2008 ، وأكد التقريرعلى أن حالات الإغلاق وتسريح العمال كانت تعود إلى أسباب اقتصادية سواء بالإغلاق أو بتخفيض العمال بإستثناء حالتين ، الأولى أن الشركة أغلقها صاحبها وهي تحقق أرباحاً لأسباب غير معروفة ومجموع موظفيها (73) عاملا ، والثانية شركة تم تحويلها إلى وكيل آخر وعدد موظفيها الذين أنهيت خدماتهم بلغ (9) موظفين ، كما أشار التقرير إلى أن الشركات التي طلبت إعادة هيكلتها في النصف الثاني من العام 2009 بلغ نحو (31) شركة بمجموع موظفين أنهيت خدماتهم بلغ نحو(366) عاملا مقارنة

---

[1] أنظر المقال كاملاً على الموقع الإلكتروني www. Alrased news .com تاريخ 4 / 1/ 2010 .

مع النصف الثاني من العام 2007 ، حيث بلغت الشركات التي أنهت خدمات أعمالها 3 شركات بمجموع موظفين بلغ عددهم (583)عاملا ، واستعرض التقرير أسماء الشركات وأسباب إغلاقها وتخفيض عدد العمال وفقاً للأوضاع الاقتصادية ، كما أكد رئيس إتحاد نقابة العمال وقتها على أن لجنة إنهاء العقود المكونة من ممثلين عن وزارة العمل والعمال وأصحاب العمل لم تتلق أي طلبات لإعادة هيكلة تلك الشركات ، كما أشار رئيس نقابة العمال إلى ضرورة التقدم إلى اللجنة الثلاثية لإنهاء العقود للنظر في الطلبات المقدمة [1] .

وتأكيداً لما أشرنا إليه سابقاً أن هذا النوع من إنهاء عقود العمل بسبب الظروف الاقتصادية يشكل خطورة حقيقية على الإستقرار الوظيفي للعامل ، إضافة إلى أن صاحب العمل وبدون سابق إنذار من حقه أن يقوم بتسريح مايشاء من العمال بحجة الأزمة المادية وفي هذه الحالة يعتبر الإنهاء غير مشروع ولايعود لأسباب مبررة .

ومما تجدر الإشارة إليه إلى أن هناك البعض من الدول التي اعتبرت إعادة الهيكلة لايمكن أن تتصل بالأسباب الاقتصادية ، وكانت ألمانيا من بين تلك الدول ، فمنذ عام 1997 اعتبرت إن إنهاء العقود بسبب إعادة الهيكلة وتسريح بعض العمال إنهاء غير مشروع [2] .

الفرع الثاني

معيار إختيار العمال لغاية إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية

نصت الاتفاقية الدولية لمؤتمر العمل الدولي رقم 158 / 1982 وتوصيتها رقم 1982/166 المشار إليها سابقاً ، على معايير إختيار العمال لإنهاء الاستخدام حيث جاء في الفقرة (23) منها " أنه ينبغي أن يقوم إختيار صاحب العمل للعمال الذين يعتزم إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل على أساس معايير موضوعة مسبقاً بقدر الإمكان ، وتراعى بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة ، كما تراعي مصالح العمال " .

[1] مقالة منشورة في صحيفة الدستور ، عمان ، عدد 14934 ، تاريخ 12 شباط 2009 ، ص8 .
[2] مشار إليه لدى د. أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 287 .

يتضح من نص الإتفاقية ، أنها حددت أسباب إنهاء عقود العمل حيث يمكن أن تكون ذات طابع اقتصادي أوتكنولوجي أو تنظيمي ، بالإضافة إلى أن على صاحب العمل وضع معايير محددة يستند عند الإنهاء ، مثال ذلك أن يراعي أقدمية العامل أو كفاءته أو وضعه المادي ، وأن يراعي في ذلك مصلحة المؤسسة بالإضافة إلى العمال .

إضافةً إلى أن الإتفاقية أعلاه نصت على مسألة في غاية الأهمية وهي أولوية إعادة استخدام العمال بعد إنهاء عقود عملهم ، إذا ماقام صاحب العمل باستخدام عمال جدد ذوي مؤهلات وظيفية مماثلة ، على أن يبدي العمال الذين أنهي استخدامهم رغبتهم في التعيين خلال فترة زمنية محددة تبدأ من تاريخ إنهاء استخدامهم [1] .

وقد ذهب المشرع المصري في اتجاه مختلف بهذا الشأن ، وإنطلاقا من مبدأ السعي للحد من البطالة ، نص المشرع على أنه لصاحب العمل في الحالات التي يجوز له إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أن يقوم بتعديل العقد بصفة مؤقتة بدلاً من إنهائه ، كأن يقوم بتكليف العامل بعمل غير متفق عليه أو إنقاص أجره بما لايقل عن الحد الأدنى للأجور [2] .

وتؤيد الباحثة ماذهب إليه المشرع المصري ، ذلك لأن قيام صاحب العمل بإجراء تعديل على عقد العمل بدلاً من إنهائه يشكل ضمانة أكبر لحقوق العمال ومراكزهم القانونية، وكان من الأجدر أن يضم قانون العمل الأردني نصاً يعالج مسألة التعديلات الاقتصادية [3] ، بدلاً من إنهاء العقود أو تعليقها ، مما يحقق عدالة اجتماعية أوسع لطبقة العمال .وأخيراً تجدر الإشارة إلى أنه ينبغي على صاحب العمل وضع معياراً اختياراً موضوعياً للعمال ذوي الكفاءات المتماثلة من خلال اخضاعهم لهذا المعيار دون حصر تطبيقه على نوع العمل الذي كانت تمارسه المؤسسة أو المنشأة، وذلك إذا

---

[1] نصت الفقرة رقم 1/24 من الإتفاقية الدولية وتوصيتها رقم 1982/166 على " ينبغي ان يكون للعمال الذين ينهي إستخدامهم لأسباب ذات طابع إقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل بأولوية معينة في إعادة التعيين إذا ماأستخدم صاحب العمل من جديد عمالا ذوي مؤهلات وظيفية مماثلة شريطة أن يبدي هؤلاء العمال رغبتهم في إعادة التعيين في غضون مهلة محددة إعتباراً من تاريخ إنهاء إستخدامهم " .

[2] د. محمود سلامة جبر ، مرجع سابق ، ص 222 .

(3) تعرف التعديلات الإقتصادية بأنها " تلك التعديلات التي ترجع لسبب أو عدة اسباب خاصة بظروف المشروع التابع لصاحب العمل وليست لها صلة بالعامل " مشار إليه لدى د. محمد عبد الغفار البسيوني ، مرجع سابق ، ص195 .

كان صاحب العمل معتاداً على نقل عماله من عمل إلى آخر يختلف عنه ، وفي حال إلزام صاحب العمل بتطبيق معيار الاختيار الموضوعي للعمال يجب التنبيه على ماقد يلجأ إليه من فصل عدد من العمال إبتداءً ومن ثم إعادة غيرهم للعمل ، وذلك بقصد التحايل على إلتزام الموضوعية في إختيار العمال المعرضين لإنهاء عقود عملهم ، وعلى ذلك يجب أن يعطى الحق لباقي العمال المفصولين بالطعن في قرار إنهاء عقود عملهم [1].

المبحث الثاني

التعسف في إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية

تبين لنا مما سبق أن المشرع الأردني أجاز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة ، لكن شرط أن لايتعسف في إستعمال حقه في الإنهاء ، بمعنى آخر أن لا يتجاوز صاحب العمل في إستعماله حق الإنهاء الغرض الذي من أجله منح حق الإنهاء وخلاف ذلك يعتبر الإنهاء غير مبرر ويشوبه التعسف .

من جهة أخرى فإن عدم التعسف في إستعمال الحق ووجود مبرر مشروع للإنهاء ، تعتبر قيوداًعلى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، كما أن الإنهاء التعسفي للعقد غير محدد المدة هو تطبيق للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق ، وبالتالي فإن الإنهاء التعسفي والإنهاء غير المشروع لا يوجد إختلاف بينهما من حيث المدلول أو من حيث عبء الإثبات [2] .

وللتو سع أكثر حول هذا الموضوع سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول : حالآت إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل .

المطلب الثاني : معيار التعسف والجزاء القانوني المترتب عليه .

---

[1] د. أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 288 .
[2] د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف ، 1983 ، ص 771 .

المطلب الأول

حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل

سنتطرق في هذا المطلب إلى حالات الإنهاء المشروع لعقد العمل بالنسبة للعامل وصاحب العمل ، ثم نبين حالات الإنهاء غير المشروع بالنسبة لصاحب العمل ، كون أن أغلب حالات الإنهاء غير المشروع تكون صادرة من جانب صاحب العمل وبالتالي يتوجب علينا توضيح هذا الموضوع من خلال دراسة النصوص القانونية المتعلقة به ، بالإضافة إلى الأحكام القضائية.

حيث سنقوم بتناول حالات إنهاء عقد العمل من خلال الآتي :

الفرع الأول : الإنهاء المشروع لعقد العمل .

الفرع الثاني : الإنهاء غير المشروع لعقد العمل .

الفرع الأول

الإنهاء المشروع لعقد العمل

أجاز المشرع لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل في حالات محددة نظمها قانون العمل الأردني ، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة ، أو حتى قبل إنتهاء المدة المحددة بالعقد أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه بالعقد [(1)] .

يحق لصاحب العمل بموجب المادة (28) من قانون العمل الأردني وتعديلاته ، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إشعار ولايستحق العامل بدل الفصل التعسفي في هذه الحالة، أما في العقد

[(1)] د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2006 ، ص 272 .

المحدد المدة فلا يستحق العامل عن هذا الإنهاء أي تعويض أو أجرة عن المدة المتبقية له من العقد ، وتتمثل هذه الحالات التي نصت عليها المادة السابقة بإيجاز :

ـ أولاً : إذا إنتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره .

ومن الملاحظ على هذه الحالة أن المشرع لم يشترط أن يكون التزوير أو إنتحال العامل شخصية غير شخصيته الحقيقية ، مرتبط بالضرورة بعمله لكن إشترط أن يكون بقصد إلحاق الضرر بالغير أو جلب المنفعة لنفسه ([1]).

كما أن على صاحب العمل أن يعطي فرصة للعامل بسماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبه عليه بالإضافة إلى أن من حق العامل الإعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال اسبوع من تاريخ تبليغه بالعقوبة ([2]) ،ذهب رأي ([3]) إلى اعتبار قيام صاحب العمل بفصل العامل دون سماع أقواله أو التحقق المسبق بأنه متعسفاً في الفصل وإلزامه بدفع تعويض للعامل عن الفصل التعسفي .

وتؤيد الباحثة هذا الرأي باعتبار أن العامل الطرف الضعيف في العقد وعلى صاحب العمل أن يتحقق قبل إتخاذ أي إجراء بالفصل ، فضلاً عن ذلك يعتبر صاحب العمل مخالفاً لأحكام القانون في حال فصل العامل بدون أن يسمع أقواله أو إعطائه فرصة في الدفاع عن نفسة .

ـ ثانياً : إذا لم يقم العامل بالوفاء بالإلتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

أعطت هذه الفقرة الحق لصاحب العمل بفصل العامل من عمله دون إشعار ، إذا لم يقم العامل بالإلتزامات المنصوص عليها في العقد ([4]) .

([1]) د. بشار عدنان ملكاوي ، مرجع سابق ، ص 93

([2]) أنظر نص المادة (48) من قانون العمل الأردني وتعديلاته .

([3]) د. أحمد أبو شنب ، مرجع سابق ، ص274

([4]) أنظر بنفس المعنى نص المادة (814 / 2) من القانون المدني الأردني.

حيث أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى " إذا عملت المدعية لدى المدعى عليها بوظيفة حجز مبيعات في مكتب الدولية للسياحة والسفر ، ونتيجة المحاسبة تبين أن هناك فرقاً في الحسابات بين ماهو واصل إلى المدعية وماهو مسلم منها مقداره خمسة ألآف دينار تقريباً وقد أمهلت لتسوية الأمر لكنها لم تفِ بوعدها وعليه يكون فصل المدعية من عملها مبرراً ولاينم عن أية طبيعة تعسفية لمخالفة ماقامت به لما هو منصوص عليه في المادة (28 / ب) من قانون العمل ، وبذلك فإن المدعية لاتستحق بدل فصل تعسفي ولابدل إشعار فيتفق بذلك مع ماتوصلت إليه محكمة الموضوع ، حيث ذهب قضاء محكمة التمييز إلى أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل هو مسألة من مسائل الواقع وهي ليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص محددة وهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البينة ووزنها قرار هيئة عامة رقم (1158/ 2004 تاريخ 2004/1/13)[1] " .

ومن خلال القرار تبين أن قضاء محكمة التمييز اعتبر الفصل التعسفي من المسائل الواقعية التي لايمكن حصرها ضمن نصوص قانونية محددة ، كما أن محكمة الموضوع هي المسؤولة عن تقدير مسألة الفصل التعسفي من عدمه كونه مسألة من مسائل الواقع ، وبهذا اعتبرت المحكمة أن المدعية لم تقم بالإلتزامات المترتبة عليها وقرار الفصل صحيح ولايشوبه التعسف وبذلك لاتستحق المدعية بدل فصل تعسفي ولا بدل إشعار .

ـ ثالثا : إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

[1] راجع أيضاً قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2005/829 (هيئة خماسية) تاريخ 14/ 6/ 2005 منشورات مركز عدالة .

لقد اشترط المشرع في هذه الفقرة أن تكون الخسارة المادية التي تسبب بها العامل جسيمة ، وحسناً فعل المشرع عندما حدد نوع الخسارة ، ومن الملاحظ على هذه الفقرة إنها جمعت عناصر المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية [1].

وكان من الأجدر على المشرع أن يحدد مابين حالة الخطأ العمدي الذي يتسبب به العامل مما يؤدي إلى خسارة جسيمة ، وبين حالة الخطأ الناتج عن العامل من دون قصد ؛ ففي الحالة الأخيرة يعتبر الفصل غير مبرر ، وبالتالي كان قانون العمل الملغي أكثر عدالة في معالجته لهذه الحالة فكانت المادة (17 / أ) منه تنص على أن لصاحب العمل فصل العامل في حال ارتكب خطأ عمداً نتج عنه خسارة مادية جسيمة لحقت بصاحب العمل ، إضافة إلى إنذار العامل بعدم معاودته لذلك الخطأ ، لكن في حال عاود العامل إرتكابه لخطأ يتسبب بأضرار مادية ذات أهمية لصاحب العمل فهنا من حق صاحب العمل فصل العامل ، وحبذا لو أن المشرع أبقى هذا الحكم في القانون الجديد بما فيه رعاية أوسع لمصلحة العامل [2] .

ـ رابعاً : إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين .

وفي هذه الحالة يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا ارتكب مخالفة للنظام الداخلي للمؤسسة وتم إنذاره كتابة ، وبعدها ارتكب خطأ وتم إنذاره كتابة للمرة الثانية ، أما في حالة إرتكابه مخالفة للمرة الثالثة فيتم فصله دون إشعار [3].

كما أن لغاية تطبيق هذه الفقرة لابد للعامل أن يخرج على مقتضى الأوامر والتعليمات المتعلقة بسلامة العمل والعمال والواضح من النص أنه لايكفي عند فصل العامل أن يكون مرتكباً لمخالفة

[1] د. بشار عدنان ملكاوي ، مرجع سابق ، ص 94 .
[2] د. أحمد أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 94 .
[3] د. منصور إبراهيم العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 ، مطبعة الصفدي ، 1992 ، ص 150 .

واحدة ، بل يجب أن يرتكب أكثر من مخالفة للنظام الداخلي للمؤسسة وبذلك يتم إنذاره مرتين كتابة بعدم تكرار تلك المخالفات مرة أخرى وفي المرة الثالثة يحق لصاحب العمل فصل العامل[1].

وقد أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاة عندما ذهبت إلى أن " يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره مرتين وذلك وفقاً للمادة (28 / د) من قانون العمل وإذا لم يتقيد صاحب العمل بشرط الإنذار الكتابي المسبق لمرتين قبل الفصل فإن قيامه بإنهاء خدماته لسوء سلوكه وعدم تقيده والتزامه بالتعليمات الإدارية المتبعة لايتفق وأحكام المادة المذكورة أعلاه ويكون مخالفاً للقانون [2]" يتضح مما سبق أن المشرع الأردني ألزم صاحب العمل قبل إتخاذ إجراء الفصل أن يكون قد أنذر العامل مرتين كتابة بسبب إرتكابه مخالفة للنظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال ، ومن الملاحظ أن المشرع اشترط أن يكون الإنذار كتابة .

وترى الباحثة أن الغاية من اشتراط المشرع أن يكون الإنذار كتابة ، هو لتنبيه العامل حتى لايعاود تلك المخالفة مرة أخرى ، فمن الممكن أن يكون العامل غير مدرك لما أقدم عليه من مخالفة ، فعلى سبيل المثال العامل الذي يكون جديداً بالعمل لايعرف تماماً النظام الداخلي للمؤسسة ، وفي هذه الحالة يتوجب على صاحب العمل إعطاءه فرصة ثانية للإستمرار في عمله ، كما أن من حق العامل الدفاع عن نفسه وسماع أقواله وهذا ما أشرنا إليه سابقا ، فعند إنذار العامل مرتين كتابة بسبب إرتكابه لمخالفة ، وبعدها سماع أقوال العامل وقيامه بالدفاع عن نفسه ، ففي هذه الحالة لامجال للقول بأن الفصل غير مبرر .

---

(1) د. عدنان العابد و يوسف إلياس ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، 1980 ، ص 304 .

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1947 / 1998 ، المجلة القضائية ، العدد الخامس ، سنة 1999 ، ص 1260 .

ـ خامساً : إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .

يتضح من هذه الفقرة أن في حال تغيب العامل لأسباب مشروعة لايحق لصاحب العمل فصله عن العمل ، وهذه المسألة تخضع لرقابة محكمة التمييز للتأكد من أن غياب العامل كان لأسباب مشروعه أم لا [(1)] ، فقد قضت محكمة التمييز الأردنية " بأن التغيب يعتبر مشروعاً في حالات إعتقال العامل من قبل سلطات الأمن أو إقامته الجبرية أو غيابه خارج البلاد بإذن من صاحل العمل " [(2)] . يتضح مما سبق أنه لايجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا كان غيابه يستند لأسباب مشروعة ، وقد قضت محكمة التمييز في القرار السابق بأن حالة إعتقال العامل من قبل سلطات الأمن ، أو غيابه خارج البلاد بعلم صاحب ، العمل أو إقامته الجبرية ، تعتبر حالات مشروعة لغياب العامل عن عمله ولايحق لصاحب العمل فصله وإلا اعتبر متعسفاً في استعمال حقه .

ـ سادساً : إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .

يتوجب على العامل من خلال هذه الفقرة الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل ، لأن تسريب هذه الأسرار قد يؤدي إلى الأضرار بصاحب العمل خاصة في حالة وصولها إلى المنافسين مما يترتب على ذلك أضرار بمصالح صاحب العمل ؛ وبالتالي فإن المحافظة على هذه الأسرار تبقى حتى بعد إنتهاء عقد العمل [(3)] ، وهذا ماجاءت به المادة (19 / ب) من قانون العمل الأردني وتعديلاته[(4)].

---

(1) د. منصور إبراهيم العتوم ، مرجع سابق ، ص 151 .
(2) قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 348 / 1973 المنشور على الصفحة 852 من مجلة نقابة المحامين .
(3) د. هشام علي صادق ، دروس في قانون العمل اللبناني ، الدار الجامعية للنشر ، 1982 ، ص 158 .

(4) نصت المادة 19 / ب من قانون العمل الأردني ، على العامل " المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لايفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد إنقضاء عقد العمل وفقاً لما يقضيه الإتفاق أو العرف

ـ سابعاً : إذا أدين العامل بحكم قضائي إكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .

تشترط هذه الفقرة بأنه حتى يكون لصاحب العمل الحق في فصل العامل أن يصدر حكماً قطعياً بإدانته عن جناية مهما كان نوعها أو صدور حكم قطعي بإدانته عن جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة (1).

وعلى ضوء ماجاء في هذه الفقرة يتبين أنه يجب توافر شرطان لكي يكون فصل العامل من قبل صاحب العمل مشروعاً ، حيث يتمثل الشرط الأول بصدور حكم قطعي ونهائي على العامل ، والشرط الثاني أن يكون الحكم صادراً عن تهمة بصدد جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق(2).

ـ ثامناً : إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملا مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل .

تناولت هذه الفقرة ثلاث حالات وهي ، حالة السكر البيّن ، والمواد المخدرة ، والمواد المؤثرة عقلياً ، وبالتالي فهذه الحالات تؤثر على تصرفات العامل مما تجعله غير قادر على وزن الأمور وزناً سليما وهذا يؤدي إلى عدم مقدرته على أداء عمله بصورة سليمة بالإضافة إلى المساس بسمعة العمل وصاحب العمل (3) .

كما لايشترط أن يكون العامل قد تعاطى المواد المخدرة أثناء العمل وإنما يتضح من خلال النص ، تواجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بيّن حتى لو كان التعاطي قد تم خارج وقت العمل (4) .

---

(1) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 281 .

(2) د. عامر محمد علي ، شرح قانون العمل الأردني ، الطبعة الأولى ، المركز القومي للنشر ، 1999 ، ص 215 .
(3) المرجع السابق ، ص 216 .
(4) د. عدنان العابد و يوسف إلياس ، مرجع سابق ، ص 306 .

ـ تاسعاً : إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤل أو أحد رؤسائه أو أي عامل او على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .

لابد من الإشارة هنا إلى أن المشرع اشترط أن يتم الإعتداء من قبل العامل على أحد رؤسائه أو المدير المسؤول أثناء العمل ، أما إذا كان خارج أوقات العمل فهنا يشترط أن يكون الإعتداء بسبب العمل مثل الإعتداء بالضرب أو التحقير لمدير العمل أو مسؤول المؤسسة ، وفي هذه الحالة إذا تم فصل العامل يعتبر فصلاً مشروعاً ولايشوبه التعسف .

وبذلك يمكننا القول إن إنهاء عقد العمل وفقاً للحالات السابقة لامجال للقول بأنه فصل تعسفي وخلاف ماتقدم ذكره يعتبر إنهاء غير مشروع .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك حالات قيد فيها المشرع الأردني سلطة صاحب العمل في الإنهاء حتى لو قام بإشعار العامل ويعتبر الإنهاء وفقاً للحالآت الآتية إنهاء تعسفياً وهذه الحالات تتمثل [(1)]:

1. المرأة العاملة الحامل إبتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة .

2 . العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الإحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة .

3 . العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للإلتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها .

(1)أنظر نص المادة (27) من قانون العمل وتعديلاته .

الفرع الثاني

الإنـهاء غير المشروع لعقد العمل

تبين لنا مما سبق أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء المدة المحددة له في العقد ، ولايجوز إنهاؤه إلا في حالات إستثنائية وردت على سبيل الحصر في المادتين (28 ، 29) من قانون العمل الأردني وتعديلاته [1] ، وعلى ذلك قمنا بقصر حديثنا عن موضوع الإنهاء المشروع على صاحب العمل كون محور الدراسة يهتم بحالات الإنهاء الصادرة من جانب صاحب العمل .

وجدنا أن الإنهاء لكي يعد مشروعاً ، في حال توافر مبرر من مبررات المادة (31) من قانون العمل سابقة الذكر ، ومتى وقع من العامل مايبرر الإنهاء وهذا ماجاءت به المادة (28) من قانون العمل الأردني التي سبق بيانها[2].

حيث أيدت اجتهادات محكمة التمييز الأردنية هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى " أن الفصل يكون تعسفياً إذا لم يثبت رب العمل إنه تم وفق الإجراءات المنصوص عليها بالمادة (31) من قانون العمل أو المادة (28) من نفس القانون[3] " .

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في قرار آخر لها حيث جاء فيه " يعتبر الفصل تعسفياً إن لم يثبت رب العمل أنه تم وفق الاجراءات المنصوص عليها في المادة (31) من قانون العمل أو استناداً لأحد الأسباب الواردة في المادة (28) من ذات القانون وطالما لم يصدر أي حكم قضائي قطعي بحق المدعي يثبت تورطه بتقاضي أجور عن ركاب دون محاسبة الشركة أو إدانته بجرم

---

[1] نصت المادة 29 من قانون العمل الأردني وتعديلاته على " أ . يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية : 1 . إستخدامه في عمل يختلف في نوعه إختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على إستخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة 17 من هذا القانون . 2. إستخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك . 3. نقله الى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي أتفق على إستخدامه فيه . 4. تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة 14 من هذا القانون . 5. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن إستمراره في العمل من شأنه تهديد صحته . 6.إذا إعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول . 7.إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من احكام هذا القانون أو أي نظام صادر شريطة أن يكون قد تلقى اشعارا من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .

[2] د.سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص428 .

[3] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2311 / 1999 (هيئة خماسية) تاريخ 29 / 2 / 2000 ، المنشور على الصفحة 222 من عدد المجلة القضائية رقم 2 تاريخ 1 / 1 / 2000 .

إساءة الإئتمان ، فيكون فصله تعسفياً ويستحق المدعي الحكم له ببدل فصل تعسفي طبقاً لنص المادة(25) من ذات القانون[1] " .

يتضح مما سبق أن الفصل التعسفي هو الذي يصدر عن صاحب العمل بلا مبرر وفي غير الحالات التي نصت عليها المواد (28 ، 29) سابقة الذكر من قانون العمل الأردني بالإضافة إلى أن موضوع التعسف لم يحدده قانون العمل ، حيث لم يرد أي تعريف للفصل التعسفي في قانون العمل الأردني .

كما يعتبر موضوع الفصل التعسفي من مسائل الواقع ويعود تقديره إلى محكمة الموضوع وبهذا الإتجاه جاء قرار لمحكمة التمييز الأردنية يقضي " وحيث أن أمر تقدير الفصل التعسفي متروك لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة (25) من قانون العمل ، ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل مسألة من مسائل الواقع وهي ليست مسأله قانونية تنضبط بنصوص محددة وعليه فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البينات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز مادام أنها تستند إلى بينة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً أما إذا كان الاستخلاص غير ذلك فإن من واجب محكمة التمييز مراقبة محكمة الموضوع فيما توصلت إليها من نتائج[2] " .

وفي قرار آخر لمحكمة التمييز بنفس الصدد " ترك المشرع أمر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة(25) من قانون العمل ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل مسألة واقع وليست مسألة قانون تنضبط بنصوص محددة ....(قرار تمييز هيئة عامة رقم 1158 /2004 تاريخ 13 / 1/ 2005) وحيث أن محكمة الموضوع توصلت إلى أن فصل المميز

---

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2613 / 2004 (هيئة خماسية) تاريخ 9 / 1/ 2005 . منشورات مركز عدالة .

[2] قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 3231 / 2006 (هيئة خماسية) تاريخ 13/ 2/ 2007 . منشورات مركز عدالة . انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 1999/557 تاريخ 23 / 9 / 1999 المنشور على الصفحة 544 من عدد المجلة القضائية رقم 9 تاريخ 1/1 1999 " أن الإجتهاد القضائي قد إستقر على أن الفصل التعسفي للعامل هو الذي يصدر عن صاحب العمل بإنها استخدام العامل لديه من غير الحالات التي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل ".

ضده هو من قبيل الفصل التعسفي فيكون قرارها متفقاً وأحكام القانون وما استقر عليه الإجتهاد القضائي [1]" .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك حالات قضت بها محكمة التمييز الأردنية تتعلق بنص المادة(31) من قانون العمل الأردني سابقة الذكر ، من خلال قيام صاحب العمل وفقاً للمادة المذكورة بالتعسف في استعمال حقه.

وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية بما يلي " يستفاد من نص المادة (31) من قانون العمل الساري المفعول بتاريخ فصل المدعي في 30 /9/ 2003 قبل تعديله بالقانون رقم 11 لسنة 2004 الساري في 16 / 5 / 2004 . أن المشرع في هذه المادة أجاز لصاحب العمل إنهاء العقود غير محددة المدة في حال قيام ظروف اقتصادية تستدعي هذا الانهاء واشترط المشرع على رب العمل أن يقوم بإشعار وزارة العمل ، وأجاز المشرع لوزير العمل أن يشكل لجنة لهذه الغاية للتحقق من سلامة الإجراءات وحيث أن الشركة المميزة قامت بإشعار وزارة العمل وإن وزير العمل قام بتشكيل لجنة لهذه الغاية وأن اللجنة وبالتنسيق مع المميزة قامت بتسمية العمال الواجب إنهاء خدماتهم وليس من ضمنهم المدعي ، فإن الإستغناء عن خدمات المميز ضده واقع في غير محله وهو يستحق بدل فصل تعسفي من قبل المدعى عليها وأن إنهاء خدماته لم يكن موافقاً لأحكام المادة (31) من قانون العمل وأن ماتوصلت إليه محكمة الإستئناف في قرارها المطعون فيه يتفق والقانون [2] " .

يتبين من خلال قرار محكمة التمييز الأردنية السابق أن على صاحب العمل إبلاغ وزارة العمل عند إنهاء عقد أي عامل لديه وإلا اُعتبر فصلاً تعسفياً ويستحق عن ذلك العامل بدل فصل تعسفي ، كما إن المميزة لم تلتزم بقرار اللجنة عندما قامت بتسمية العمال الواجب إنهاء خدماتهم حيث لم يكن

---

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 3286 / 2008 (هيئة خماسية) تاريخ 21 / 2 / 2010.

(2)قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 3910 / 2006 (هيئة خماسية) تاريخ 30 /4/ 2007 . أنظر بنفس الإتجاه قرار محكمة التمييز أرقام : 1712 / 2005 ، 1493 / 2004 ، 1326 / 2001 . منشورات مركز عدالة .

المدعي من ضمن تلك الأسماء وبالتالي اًعتبرت المحكمة أن فصل المدعي غير مشروع ويستحق بدل فصل تعسفي .

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في قرار آخر لها جاء فيه " إذا توصلت محكمتا الصلح والإستئناف من أن فصل العاملة من العمل يعتبر فصلاً تعسفياً لكونه غير مسبوق بإشعار وزارة العمل وفقاً لنص المادة 31 من قانون العمل يكون في غير محله ولايستند إلى تفسير صحيح لهذه المادة [1] " .

إضافة لما سبق يجب أن يستند الإنهاء لمبرر مشروع وعلى صاحب العمل إثبات ذلك وإلا اعتبر فصله للعامل بحجة ظروفه الاقتصادية السيئة يشوبه التعسف ، وتطبيقا لذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " إذا استندت المميزة في فصلها للمميز ضده إلى حقها بإعادة تنظيم نفسها لسوء ظروفها الاقتصادية ، وصادق وكيل المميز ضده على سوء ظروفها المالية بأن خسائر مادية لحقت بها ، إلا أن المميزة لم تثبت إنها أشعرت وزارة العمل بظروفها كشرط المادة (31/ أ) من قانون العمل ، تبريراً لفصلها المميز ضده ، فإن مبرر الفصل على صوره ما إدعت المميزة غير مقبول [2] " . كما جاء في قرار آخر لمحكمة التمييز يقضي بأنه " إذا كانت شروط المادة (31 / أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 في إنهاء عقد المدعية غير متحققة في الدعوى ، فإن إنهاء هذا العقد يشكل فصلاً تعسفياً من العمل ، بما يجعل المدعية مستحقة لبدل الفصل التعسفي وللفائدة القانونية عن هذا البدل [3] " .

---

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 750 / 1999 (هيئة ثلاثية) تاريخ 30 / 6 / 1999

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 934 / 1999 (هيئة ثلاثية) تاريخ 13 / 7 / 1999

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1673 / 2001 (هيئة خماسية) تاريخ 25 / 10 / 2001 . منشورات مركز عدالة

بناءً على ماسبق يمكن القول إن عدم إلتزام صاحب العمل بالنصوص القانونية التي أشرنا لها سابقاً والتي من خلالها يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب مبررة ، يعتبر صاحب العمل متعسفا في استعمال حقه .

المطلب الثاني

معيار التعسف والجزاء القانوني المترتب عليه

سنتناول في هذا المطلب معيار الفصل التعسفي وكذلك الجزاء القانوني المترتب على صاحب العمل المتعسف في إنهاء الاستخدام وهذا من خلال التقسيم الآتي :

ـ الفرع الأول / معيار التعسف في إنهاء عقد العمل .

ـ الفرع الثاني / جزاء التعسف .

الفرع الأول

معيار التعسف في إنهاء عقد العمل

يعتبر صاحب العمل متعسفاً في إنهاء عقد العمل للعامل إذا لم يوجه له إشعاراً يبلغه برغبته بإنهاء عقده مع الأسباب المبررة للإنهاء ، غير أن الإشعار بحد ذاته لايكفي لأن يكون الإنهاء مبرراً وهذا ما أكد عليه اجتهاد محكمة التمييز الأردنية بأنه " الإشعار الذي يوجهه رب العمل للعامل طبقاً للمادة (23) من قانون العمل هو لغايات إعفاء رب العمل من مطالبته ببدل قيمة الشهر الوارد في الإشعار وهي المدة التي منحها القانون للعامل لكي يبحث عن فرصة عمل أخرى ، ولا صلة لها بالفصل التعسفي وإن توجيه رب العمل الإشعار للعامل لا يجعل من فصل العامل من العمل فصلاً مبرراً [1] " .

[1] قرار محكمة التمييز الاردنية رقم بصفتها الحقوقية رقم 1364 / تاريخ 10 / 6 / 2003 منشورات مركز عدالة .

تبين أن على صاحب العمل قبل إتخاذ أي إجراء بإنهاء عقد العمل أن يقوم بإشعار العامل وهذا ما أكدت عليه نص المادة (23) من قانون العمل سابقة الذكر ، بالإضافة إلى تسبيب الإشعار بالمبررات الكافية وهذه الحالة تنطبق على العقود غير محددة المدة حسب ما جاء في نص المادة السابقة .

أما بخصوص العقد محدد المدة ، فلا يجوز لصاحب العمل إنهاءه قبل إنتهاء المدة المحددة بالعقد وإلا أعتبر فصلا تعسفياً وهذا في غير الحالات التي حددها المشرع في المادة (28) من قانون العمل الأردني المشار إليها سابقاً [1] .

وبالتالي يمكن القول إن عبء إثبات الفصل التعسفي يقع على صاحب العمل من خلال تقديم المبررات الكافية لإنهاء عقد العمل وبالتالي إذا امتنع صاحب العمل عن تقديم أي مبرر للإنهاء الذي أقدم عليه سواء أمام المحكمة أو عند الفصل ، جاز للمحكمة إعتبار الإنهاء فصلا تعسفياً ، وقد أيدت اجتهادات محكمة التمييز هذا الإتجاه عندما ذهبت إلى " من المقرر في المادة (23 / أ) من قانون العمل ، أن فصل العامل في غير الحالات التي أوردها قانون العمل لايدل بمجرده أنه فصل تعسفي ، بل يجب أن يقدم الدليل على صحة المبرر الذي استند إليه رب العمل في فسخ العقد ، وأن يثبت أن الفصل كان تعسفياً ، ويلتزم من يدعي حصول التعسف إثباته [2] " .

وفي قرار آخر لمحكمة التمييز يقضي " أن رب العمل ملزم بمقتضى المادة (31 / أ) من قانون العمل رقم 8 سنة 1996 في حالة قيامه بتقليص حجم العمل والعمال نتيجة قيام ظروف اقتصادية

(1) د. سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 427 .

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 1833 / 2001 (هيئة خماسية) تاريخ 17 / 9 / 2001 .

معينة ، أن يشعر وزارة العمل بذلك وحيث أن المميزة لم تقدم مايثبت وقوع هذا الإشعار فيكون فصلها للمميزة ضده تعسفياً بالمعنى الوارد في المادة 25 من قانون العمل[1] " .

بناءً على ماتقدم نجد أن القضاء الأردني قد ألقى على عاتق صاحب العمل إثبات صحة المبررات التي أدت به الى الإنهاء ، وفي حال لم يقم صاحب العمل بذلك يُعد فصلاً تعسفياً وقد كان موفقاً في ذلك .

كما أن القضاء الأردني بهذا الصدد يميل لجانب العامل من خلال إلزام صاحب العمل بإثبات صحة قراره ومن جهة أخرى فإن العامل يستطيع إثبات أن ماقدمه صاحب العمل من أسباب ومبررات لفصله غير صحيحة ، فضلاً عن ذلك فإن تقدير مسألة الفصل التعسفي يرجع إلى محكمة الموضوع فيما إذا كان إنهاء عقد العامل مبرراً أم تعسفيا[2] .

الفرع الثاني

جزاء التعسف في إنهاء عقد العمل

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بطريقة تعسفية أدت إلى إنقضاء علاقة العمل ، في هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من أضرار نتيجة الإنهاء التعسفي ، ويشمل التعويض جميع الحقوق القانونية التي يستحقها العامل عن الفصل التعسفي[3].

الأصل أن جزاء التعسف حسب ماجاء في نص المادة 25 من قانون العمل الأردني المشار إليها سابقاً [4] ، هو التعويض للعامل عن الفصل غير المشروع ، كما قضت المادة السابقة بإعادة العامل

---

[1] قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 131 / 1999 (هيئة خماسية) تاريخ 3/20/ 1999 المنشور على الصفحة 387 من عدد المجلة القضائية رقم 3 بتاريخ 1 /1/ 1999 .

[2] د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص301 .

[3] د. محمد حسين منصور ، مرجع سابق ، ص 427 .

[4] نصت المادة 25 من قانون العامل الأردني وتعديلاته على " إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر الى صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لايقل عن أجر شهرين بالإضافة الى بدل الإشعار وإستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل " .

إلى عمله إذا ماتبين للمحكمة المختصة أن الفصل الذي قام به صاحب العمل كان يشوبه التعسف . وبمقتضى نص المادة المشار إليها أعلاه فإن صاحب العمل مخير مابين تعويض العامل ، أو إعادته الى عمله ، إلا أن هناك قراراً لمحكمة التمييز الأردنية قضى بأن الخيار الممنوح جاء لمحكمة الموضوع وليس لصاحب العمل ، حيث قضت بأنه " وعليه فقد كان على محكمة الموضوع أن تحكم للمدعي بالتعويض عن الفصل التعسفي مستعملة بذلك الخيار الممنوح لها بموجب نص المادة (25) من قانون العمل وهو خيار المحكمة وليس لرب العمل ، وذلك على الرغم من أن المدعي قد طلب في دعواه إعادته الى العمل فقط ، بمعنى إنه إذا تعذر إعادة العامل إلى عمله يصار إلى الحكم له بالتعويض على الرغم من أن طلبه قد اقتصر على إعادته إلى العمل فقط [1] " .

من خلال القرار تبين لنا أن محكمة الموضوع هي التي تحدد مسألة رجوع العامل إلى عمله أو دفع تعويض له ، وترى الباحثة أن مسألة تقدير رجوع العامل إلى عمله أو الإكتفاء بدفع تعويض له ، هي مسألة يتوجب على محكمة الموضوع دراستها بشكل يكفل عدم إتخاذ أي إجراء من جانبها بحق العامل من شأنه أن يهدر حقوق العامل .

من جانب آخر إن ماورد في نص المادة (25) من قانون العمل وتعديلاته ، بالإضافة إلى التعويض المنصوص عليه للعامل فإنه يستحق المكافأة المنصوص عليها في المادة (32) من قانون العمل الأردني سابقة الذكر . والجدير بالذكر أن نص المادة (32) من قانون العمل قبل تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010 كانت تنص على " مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولايخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعليه ، ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية ، وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو

[1] قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 1792 / 2007 (هيئة خماسية) تاريخ 10/ 9/ 2007 منشورات مركز عدالة .

القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلا خلال الأثني عشر شهراً السابقة لإنتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد المتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولاتزيد على شهر كأنها مدة إستخدام متصلة عند حساب المكافأة".

تبين من خلال نص المادة أعلاه أن المشرع حدد مقدار المكافأة التي يستحقها العامل عند نهاية خدمته لأي سبب من الأسباب على أن يكون عقد العامل غير محدد المدة ، أما بالنسبة للعقد محدد المدة كما أشرنا إليه سابقا لايتطلب عند إنهائه من قبل صاحب العمل دفع بدل إشعار إلى العامل كما أن المكافأة لايستحقها العامل في حالة العقد محدد المدة بصريح نص المادة السابقة ، مما يدفعنا إلى القول أن نص المادة (25) من قانون العمل الأردني وتعديلاته لاتشمل عقود العمل محددة المدة ، كون النص يتحدث عن بدل إشعار ، ومكافأة نهاية الخدمة التي لاتصرف إلا في العقد غير محدد المدة[1].

أما بالنسبة لنص المادة (32) من قانون العمل الأردني بعد التعديل [2] لم تذكر عند إستحقاق العامل للمكافأة أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، لكن يمكن أن نستشف من نص المادة(25) من قانون العمل الأردني أنها نصت على بدل إشعار وهذا غير مقرر في العقود محددة المدة . وإستناداً لذلك يمكن القول إن تقدير التعويض في حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل محدد المدة يرجع لما نظمته أحكام المادة (26) من قانون العمل الأردني حيث نصت الفقرة (أ) منها " إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل إنتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل إستيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما

[1] د.أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص 302 .

[2] نصت المادة 32 من قانون العمل الأردني المعدلة بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010 " يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنه من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة إستخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلا خلال الإثني عشر شهرا السابقة لإنتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولايزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة إستخدام متصلة عند حساب المكافأة " .

يستحق الأجور التي تستحق حتى إنتهاء المدة المتبقية من العقد مالم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة(28) من هذا القانون " .

والواضح من نص المادة أن المشرع ألزم صاحب العمل بدفع الأجور المستحقة عن المدة المتبقية من العقد بالإضافة إلى إستيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد ، كأن ينص عقد العمل على شرط جزائي يلزم صاحب العمل بدفع مبلغ معين للعامل في حال فصله من العمل قبل إنتهاء المدة المحددة له في العقد [1] .

من جهة أخرى أن التعويض حسب نص المادة (25) من قانون العمل الأردني المعدلة ، يقدر بأجر نص شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لايقل عن أجر شهرين ، أما النص السابق من نفس المادة كان يحدد مقدار المكافأة على أن لايقل عن أجور ثلاثة أشهر وبحد أقصى ستة أشهر .

وترى الباحثة أنه لو ترك أمر تحديد مقدار التعويض لمحكمة الموضوع كان أفضل بما أن المحكمة لها سلطة تقديرية في وزن الأمور ، وبالتالي هذا يشكل ضماناً أوسع لحقوق العمال، بالإضافة إلى أن نص المادة (25) من قانون العمل الأردني قبل التعديل كان أحرص على حق العامل في مسألة التعويض .

كما يمكن القول إن للعامل الذي عمل لفترة طويله لدى صاحب العمل من الممكن أن يستفاد من تعديل نص المادة على عكس العامل الذي لم يمض على عمله فترة طويلة من الزمن ، فكان النص السابق يضمن له على الأقل تعويض لايقل عن أجور ثلاثة أشهر ولايزيد على ستة أشهر، ومن وجهة نظر الباحثة أن هذا التعويض أفضل بما فيه رعاية أوسع للعامل المنهي استخدامه .

---
[1] د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق ، ص

إضافة لما سبق في حال أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة من دون وجه حق ، جاز للمحكمة أن تقضي برجوع العامل إلى عمله الاصلي خلال ستين يوما من رفع العامل دعواه إلى المحكمة، أما إذا تراخى العامل ولم يرفع دعوى على صاحب العمل خلال ستين يوماً فإنه لايستطيع أن يطالب المحكمة بإعادته إلى عمله .

كما أن المادة (25) من قانون العمل الأردني سابقة الذكر لم تنص في حال رجوع العامل إلى عمله بعد أن تأكدت المحكمة أن الإنهاء من جانب صاحب العمل كان غير مبرر على وجوب دفع أجر للعامل عن مدة توقفه عن العمل ، وبالتالي كان من الأجدر على المشرع لو نص على تكليف صاحب العمل بدفع أجر للعامل عن مدة توقفه عن العمل [1].

[1] د. أيمن خالد مساعدة ، مرجع سابق ، ص 291 .

الخاتمة

بعد دراسة موضوع السبب الاقتصادي كسبب من أسباب إنهاء عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل المنفردة ، وبيان مفهومه والآثار القانونية المترتبة عليه ، فقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نعرضها على النحو التالي :

أولاً : النتائج

1. السبب الاقتصادي هو أحد الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء أو تعليق عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل المنفردة .

2. السبب الاقتصادي قد يتخذه صاحب العمل ستاراً لتلبية متطلباته الشخصية وقد يكون مبرراً لإنهاء عقد العمل .

3. لم يتطرق المشرع الأردني لتحديد معيار للأسباب الاقتصادية .

4. اقتصر المشرع الأردني في إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية على العقود غير محددة المدة.

5. على صاحب العمل الراغب في إنهاء أو تعليق عقود العمل لأسباب اقتصادية ، أن يقوم بإبلاغ وزارة العمل قبل إتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص وإلا اعتبر إنهاء استخدام العمال أو تعليق عقودهم غير مشروع ويشوبه التعسف **.**

6 . يصدر وزير العمل قراره بشأن الطلب المقدم من صاحب العمل لإنهاء أو تعليق عقود العمل لديه ، إما بالرفض أو الموافقة استناداً إلى التوصية المقدمة من اللجنة المكونة من ثلاثة أطراف **.**

7. تختص محكمة الموضوع بالنظر في مسألة الفصل التعسفي كونها من مسائل الواقع ولا تتقيد بنصوص قانونية محددة .

8. لم يتطرق المشرع الأردني لوضع معيار محدد لإختيار العامل لغايات إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية .

9. من حق العامل ترك العمل دون إشعار في حال علق عقد عمله من قبل صاحب العمل لأسباب اقتصادية مع إحتفاظ العامل بجميع حقوقه القانونية المنصوص عليها في قانون العمل الأردني .

10. يحق للعامل المنتهية خدماته الرجوع إلى عمله خلال سنة من تاريخ إنهاء استخدامه ويرجع بنفس بنود عمله السابق .

11. عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة يتوجب على صاحب العمل إشعار العامل وأن يكون سبب الإنهاء مشروعاً وإلا اعتبر الإنهاء فصلاً تعسفياً ، أما إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل إنتهاء المدة المحددة في العقد فيحق للعامل إستيفاء جميع الحقوق والمزايا المنصوص عليها في قانون العمل الأردني .

التوصيات :

1. وضع معيار محدد للأسباب الاقتصادية وتحديد مدى خطورة هذه الأسباب الاقتصادية على إنهاء استخدام العمال .

2. تعديل نص المادة (31) من قانون العمل الأردني لتشمل العقد محدد المدة ، ليصبح النص بعد التعديل، إنهاء عقود عمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة .

3. وضع معيار محدد لإختيار العمال لغاية إنهاء الاستخدام بسبب الظروف الاقتصادية .

4. ترك مسألة تقدير التعويض عن الفصل التعسفي لمحكمة الموضوع بما لها من سلطة تقديرية في وزن الأمور .

5. وضع مهلة إشعار للعامل عند إنهاء عقد عمله لأسباب اقتصادية وذلك من خلال تعديل نص المادة(31) من قانون العمل الاردني ، لكي يتمكن العامل خلال فترة الإشعار من إيجاد فرص عمل أخرى.

6. تعديل نص المادة (31 / و) ، فالنص غير واضح عندما أعطى المشرع الحق للعامل في ترك العمل من دون إشعار في حال علق عقد عمله وهذه الحالة تعتبر وقفاً لعقد العمل ، وبعدها يحق للعامل الرجوع لعمله بما أن عقد العمل في حالة الوقف يبقى قائماً ، لكن عاد ونص على حق العامل في الحصول على حقوقه القانونية عن إنتهاء خدمة العامل ، وهنا لم يتحدد بشكل دقيق إذا كانت هذه الحالة تعليق أم إنهاء لعقد العمل .

7. عدم إدراج إعادة هيكلة المشروع من ضمن الأسباب الاقتصادية وبالتالي لا يعد سبباً مشروعاً لإنهاء استخدام العمال إلا إذا إقتضت ظروف صاحب العمل ذلك .

8. وضع نص بخصوص التعديلات الاقتصادية ليأخذ به صاحب العمل كبديل لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية وهذا للتقليل من ظاهرة البطالة ، كما فعل المشرع المصري .

ملحق 1

(وزارة العمل)

وقد عكفت اللجنة في جلسة الإجتماع المنعقدة يوم الإثنين 18 / 11 / 2010 على دراسة ملف التبليغ ، وناقشت اللجنة الأسباب والمبررات الداعية إلى إنهاء عقود العمال في المؤسسة حيث تبين التالي :

1. ان الشركة تعمل في مجال ....

2. الظروف الاقتصادية والخسائر المتراكمة والمتتالية .

3. إنخفاض مستوى الإنتاج للسنوات السابقة .

وعليه وبناءً على ماتقدم توصي اللجنة بالإجماع إعتبار إجراءات الشركة لإنهاء عقود العاملين لديها بموجب عقود عمل غير محددة المدة وعددهم (14) أربعة عشر عاملا إستناداً للمادة (31) من قانون العمل (إجراءات سليمة) ، وبالنتيجة الموافقة على إنهاء عقودهم إعتباراً من 21 / 11 / 2010 ، وتكون الفترة من 21 / 11 / 2010 لغاية 12/21 / 2010 فترة شهر إشعار مدفوع الاجر بدون عمل ، وكذلك صرف مكافأة مقدارها أجر ثلاثة شهور ونصف بالإضافة الى أجر شهر الإشعار للعمال المعنيين قبل تاريخ 2002 وهم : (ثلاث عمال) .

وصرف مكافأة مقدارها أجر شهر ونصف بالإضافة الى أجر شهر الإشعار لباقي العمال المدرجين في الكشف الخاص بالعمال المراد إنهاء خدماتهم وهم : (إحد عشر عاملا)

صدر عن اللجنة يوم الأثنين الموافق 8 / 11 / 2010

مممثل أصحاب العمل	ممثل العمال	ممثل وزارة العمل

ملحق 2

وقد عكفت اللجنة في جلسة الإجتماع المنعقدة يوم الأحد 24 / 1 / 2010 على دراسة ملف التبليغ ، وناقشت اللجنة الأسباب والمبررات الداعية إلى إنهاء عقود العمال في المؤسسة واستعرضت نتائج الزيارة الميدانية التي قامت بها اللجنة يوم الثلاثاء 12 / 1/ 2010 لموقع الشركة في خلدا شارع مكة والاطلاع على واقع الحال في الشركة حيث تبين مايلي:

أن الشركة لم تحقق خسائر ولم تباشر عملها وذلك بسبب دمج (إسم الشركة) مع (إسم الشركة الأخرى) وبما أن الأخيرة ستباشر عملها فور صدور الشهادات اللآزمة والتراخيص فلا مبرر لإنهاء عقود العاملين لديها .

وبناءً على ماتقدم وبما أن العمل متكامل بين الشركتين توصي اللجنة بالإجماع اعتبار إجراءات الشركة لإنهاء عقود العاملين لديها بموجب عقود غير محددة المدة ، استناداً للمادة (31) من قانون العمل (إجراءات غير سليمة) ، وبالنتيجة عدم الموافقة على إنهاء عقودهم .

صدر عن اللجنة يوم الأحد الموافق 24 / 1 / 2010

ممثل أصحاب العمل　　　ممثل العمال　　　ممثل وزارة العمل

مقرر اللجنة

ملحق 3

الأوراق المطلوبة لغايات تقديم تبليغ لإنهاء أو تعليق عقود العمل سنداً للمادة (31) من قانون العمل

1. كتاب موجه لمعالي وزير العمل يحدد حاجة المؤسسة ب (إنهاء) أو (تعليق) العقود سنداً لأحكام المادة أعلاه ، موقع حسب الأصول ، ومصادق على صحة التوقيع .

2. نسخة من السجل التجاري للمؤسسة ويظهر فيها رأس المال للمؤسسة .

3. نسخة من شهادة المفوضين بالتوقيع .

4. (كشف عام) بأسماء جميع العاملين بالشركة مختوم بختم الشركة يتضمن البيانات التالية : -

الرقم الوطني	الحالة الاجتماعية	المؤهل العلمي	تاريخ الميلاد	نوع العقد (محدد أو غير محدد المدة)	الراتب	تاريخ التعيين	الوظيفة	الجنسية	الاسم

5. (كشف خاص) بأسماء العمال المراد إنهاء أو تعليق عقودهم يتضمن البيانات السابقة مختوم بختم الشركة .

6. نسخة من التقرير المالي وميزانية المؤسسة لآخر سنة مالية ونسخة من ميزانية المرحلة .

7 . قرار مجلس الإدارة المتعلق بترتيب أوضاع المؤسسة ، موضحاً مضمون الترتيبات المقترحة ومدى تأثيرها على العمال (لإنهاء أو تعليق العقود) .

8. تقديم أي بينات تفيد أن المؤسسة اتخذت خطوات أخرى لتصويب وضع المؤسسة .

9. نسخة من كتاب مراقب الشركات (في حالة تصفية المؤسسة) بأسماء لجنة التصفية ، وقرار لجنة التصفية المتعلق بالتوقف عن العمل و / أو إنهاء أو تعليق العقود .

10. تفويض خطي لمقدم التبليغ ، ولمن يمثل المؤسسة أمام اللجنة .

قائمة المراجع

أولاً / الكتب

1. د.إبراهيم السرحان و نوري حمد خاطر ، شرح القانون المدني ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2009.

2. د.أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والوزيع ، 2006 .

3. د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل رقم 73 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد ، دار المطبوعات الجامعية ، 2000 .

4. د. أمجد محمد منصور ، النظرية العامة للإلتزامات ، مصادر الإلتزام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2006 .

5. د.بشار عدنان ملكاوي ، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر ، 2005 .

6. د.بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع ، 2003 .

7. د. حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل ، دار الوفاء للنشر والتوزيع،1999.

8. د. حسن عبد الرحمن قدوس ، إنهاء علاقة العمل لأسباب إقتصادية ، مكتبة الجلاء،1991 .

9. د. حسن عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بدون سنة نشر.

10. د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف ، 1983.

11. د. راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون سنة نشر .

12. د. رمضان عبد الله غانم ، وقف عقد العمل ، دار النهضة العربية ، 1997.

13. د. سامي عبد الله الدريعي ، ضوابط فصل العامل لأسباب إقتصادية في القانون الفرنسي ، بدون دار نشر ، 2002 .

14. د. سعيد السيد قنديل ، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة ، دار الجامعة الجديدة ، 2008.

15. د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006 .

16. د. عادل عبد الحميد الفجال ،الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، منشأة المعارف،2009 .

17. د. عامر محمد علي ، شرح قانون العمل الأردني ، ط1 ، المركز القومي للنشر،1999.

18. د. عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، 1981.

19. د. عبد الواحد كرم ، قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1998.

20. د. عدنان العابد و يوسف إلياس ، قانون العمل ، ط1 ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 1980 .

21. د. غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل ، دار وائل للنشر ، 2004 .

22. د.محمد حسين منصور ، قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ، 2007.

23. د. محمد شريف أحمد ، مصادر الإلتزام في القانون المدني الأردني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1999.

24. د. محمد عبد الغفار البسيوني ، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل ، دار النهضة العربية ، 1997 .

25 . د. محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية ، 2007 .

26 . د. منصور إبراهيم العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 ، مطبعة الصفدي ، 1992.

27. د. موسى أبو ملوح ، مصادر الإلتزام ، ط1 ، بدون دار نشر ، 1995 .

28. د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، 2003 .

29.د. هشام علي صادق ، دروس في قانون العمل اللبناني ، الدار الجامعية للنشر،1982 .

30. د.هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008.

31. د. ياسين محمد الجبوري ، الوجيز في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام ، الجزء الأول ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2008 .

32. يوسف إلياس ، أزمة قانون العمل المعاصر ، بين نهج تدخل الدولة ومذهب إقتصاد السوق ، دار وائل للنشر ، 2006 .

ثانياً / الإتفاقيات

1. الإتفاقية الدولية رقم 158 بعنوان " إتفاقية إنهاء الإستخدام بمبادرة من صاحب العمل" مؤتمر العمل الدولي ، جينيف ، الدورة الثامنة والستون ، تاريخ 22 / يونيو /1982 .

ثالثًا / الدوريات

1. د. أيمن خالد مساعدة ، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الإستخدام إتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني ، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، المجلد 34 ، العدد 2 ، 2007 .

2. د.جعفر المغربي ، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني ،مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد 20 ، العدد 4 ، 2005 .

3. مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب إقتصادية في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، 2008 .

رابعاً / المواقع الإلكترونية

1. www. Alrased news .com تاريخ 4 / 1 / 2010 .

2. www. Adaleh . com

خامساً / القوانين

1. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته .

2. القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 .

3. قانون علاقات العمل الجزائري رقم 90 / 11 لسنة 1990 .

Abstract

The study is addressing and dealing with the economic reason as one of the termination or suspension of the individual employment contract due to the sole discretion of the employer, since the significance of this act afflicts a broad section of the society, being the labor section, and the reflection reversed on the national economy as a result. Hence, the Jordanian Legislator attended this subject with care through the amendments introduced and made into the labor law, as a step taken towards the realization of contractual balancing in the employment contract, the importance of this issue, we have made clarification for the most important legal aspects related to the economical cause and we have attempted also to define and clarify the conditions of this cause, in addition to that, looking into the standard of selecting the labors for the purpose of terminating the contract due to economic reasons.

This study has found that the Jordanian Legislator did not set forth specific standard for the economic reason, and therefore, setting forth specific standard for the economic reason is a necessity, as this standard constitutes a very serious cause in the matter of terminating the employment contract.